

Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Aulia Muhajir^a, M Irfani Hendri^a

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak

Email : b2041211002@student.untan.ac.id

Abstrak:

Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Di era globalisasi saat ini membuat perubahan yang sangat signifikan, semakin berkembangnya zaman, semakin pesat pula perkembangannya manusia yang ingin menuju masa modern dan mengikuti perkembangan zaman, gaya hidup yang semakin tinggi membuat manusia ingin memperisapakan atau mengatasi resiko terjadi di masa yang akan datang. Ekonomi dunia saat ini memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*). Ekonomi berbasis *knowledge* tidak lagi sekedar mengandalkan sumber daya alam, melainkan sumber daya pengetahuan, ide dan kreativitas. Organisasi perusahaan senantiasa melibatkan beberapa orang dan mereka saling berinteraksi secara intensif. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi perusahaan dapat mencapai prestasi, maka tidak hanya sekedar organisasi yang merupakan sekumpulan orang saja, melainkan perlengkapan termasuk mesin – mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya disebut sebagai sumber modal. Penulis bertujuan tujuan akan dapat mengetahui bagaimana proses *Knowledge Management* dalam meningkatkan Kinerja Perusahaan. *knowledge management* mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan apalagi di ikuti dengan kinerja karyawan yang mempunyai *skill* dan *attitude* sebagai pengetahuan yang diterima dan bisa di implementasikan pada sebuah sistem perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan akan tetap meningkat seiring *knowledge management* yang terus diperbaharui dengan peranan penting kinerja karyawan yang menjadi roda penggerak perusahaan.

Kata-kata kunci: Knowledge, Manajemen, Kinerja, Perusahaan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini membuat perubahan yang sangat signifikan, semakin berkembangnya zaman, semakin pesat pula perkembangannya manusia yang ingin menuju masa modern dan mengikuti perkembangan zaman, gaya hidup yang semakin tinggi membuat manusia ingin memperisapakan atau mengatasi resiko terjadi di masa yang akan datang.

Persaingan bisnis yang dihadapi saat ini semakin kompleks, kondisi persaingan yang lebih agresif dan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat menuntut langkah bisnis makin cepat. Ekonomi dunia saat ini memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*). Ekonomi berbasis *knowledge* tidak lagi sekedar mengandalkan sumber daya alam, melainkan sumber daya pengetahuan, ide dan kreativitas.

Menurut Zuhail (2010), dan *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima. Knowledge Management merupakan disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kerja yang efektif.

Menurut Zurnali (2008), *knowledge management* adalah meningkatkan kemampuan organisai untuk melaksanakan proses ini lebih efisien. Sedangkan menurut Chidambranathan dan Swarooprani (2015), menyatakan *knowledge management* adalah bagaimana mengeksplor *knowledge* yang ada pada tiap-tiap individu yang nilainya berbeda-beda.

Menurut Kosasih dan Budiani (2007), penerapan *knowledge management* dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan, diperkuat dengan penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa *knowledge management* melalui prosedur kerja, dan *personal knowledge* yang bersinergimemberipengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Maka dari itu *knowledge management* memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan kinerjaperusahaan.

Organisasi perusahaan senantiasa melibatkan beberapa orang dan mereka saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam sebuah struktur dimana dapat membantu di dalam usaha dalam mencapai tujuan organisasi secara bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi perusahaan dapat mencapai prestasi, maka tidak hanya sekedar organisasi yang merupakan sekumpulan orang saja, melainkan perlengkapan termasuk mesin – mesin, metode kerja, waktu, bahan baku yang umumnya disebut sebagai sumber modal.

Perusahaan memiliki berbagai cara dalam pencapai tujuan perusahaan, kinerjaperusahaanmerupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, menurutZarkasyi(2008), kinerjaperusahaan adalah suatu yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periodetertentudenganmengacu pada standar yang ditetapkan.Perusahaan sangat menyadari bahwa pentingnya *knowledge management* untuk meningkatkan daya saing dan kompetensi perusahaan dan karyawannya. Namun sampai saat ini masih saja ada masalah yang terjadi dalam perusahaan terkait dengan pengimplementasi pengetahuan itu sendiri. Kegiatan penyebaran ilmu, skill dan kreatifitas pada perusahaan hanya dilakukan secara sukarela antara karyawan dan belum ada perhatian khusus dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakng di atas penulis ingin menganalisis*Knowledge Management* dalam meningkatkan Kinerja Perusahaan dengan membandingkan tiga (3) jurnal yang telah di tetapkan penulis.Dengan tujuan akan dapat mengetahui bagaimana proses *Knowledge Management* dalam meningkatkan Kinerja Perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Manajemen

Manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, (Terry dan Leslie, 2014). Menurut Hasibuan (2016:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-

sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Effendi (2014), Manajemen merupakan proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak yang hendak dicapai atau yang diinginkan oleh sebuah organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan sebagainya. Menurut Afandi (2018:1), manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut agar dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya dalam hal mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Menurut Amirullah (2015:8), fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

- Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.
- Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.
- Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.
- Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

Berdasarkan pengertian diatas menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Teori Knowledge Management

Knowledge management merupakan suatu upaya untuk menghasilkan nilai dari kekayaan intelektual organisasi melalui penciptaan, penyimpanan, penyebaran dan penerapan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengetahuan dalam Kusumadmo (2013), adalah penggunaan informasi dan data secara penuh yang dilengkapi dengan potensi ketrampilan, kompetensi, ide, intuisi, komitmen, dan motivasi orang-orang yang terlibat. Menurut Fernandez (2010), pengetahuan

merupakan rangkaian informasi dengan pengambilan keputusan dan tindakan yang mengarah pada kegunaan dan tujuan.

Menurut Dalkir (2011:4), *Knowledge management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan *value* melalui penggunaan ulang dan inovasi.

Menurut Turban, *et al* (2010:41), *Knowledge management* merupakan sebuah proses membantuidentitas perusahaan, memilih, mengatur, menyebarkan, dan mengirim informasi penting serta keahlian termasuk bagian dari ingatan organisasi yang terletak secara khas dalam organisasi di area tersusun. Sedangkan menurut Chen *et al* (2010), menekankan bahwa *knowledge management* adalah proses aktivitas manusia yang berhubungan dengan pengetahuan, namun tidak berurusan dengan sifat istimewa dari berbagai jenis pengetahuan, atau relative pentingnya pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi.

Menjaga keseimbangan pengetahuan yang berbeda dalam suatu organisasi sangatlah penting. Selain itu dapat memaksimalkan nilai dari sebuah dasar kepandaian organisasi melewati fungsi berbeda dan lokasi berbeda. *Knowledge management* mengatur bahwa keberhasilan bisnis berupa koleksi bukan produk tapi dasar pengetahuan khusus. Kepandaian adalah kunci yang akan memberikan daya saing perusahaan.

Honeycutt (2001:18), mengatakan ada empat kunci proses bisnis yang merupakan tempat dimana *knowledgemanagement* manfaat nyata dan praktis, yaitu :

- Rencana dan pengembangan produk dan layanan
- Manajemen pelanggan dan isu
- Manajemen pengembangan karyawan
- Perencanaan dan analisis bisnis

Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah sebuah proses bagaimana organisasi menghasilkan kemakmuran dari sisi intelektual, yakni sesuatu yang bernilai tanpa dimensi fisik yang melekat pada orang, atau diperoleh dari proses, sistem dan budaya yang berkaitan dengan organisasi, merek, pengetahuan individu, hak kekayaan intelektual (*intellectual property*), lisensi serta pengetahuan organisasi (pangkalan data, pemahaman mengenai proses-proses organisasi dan *relationship*). Proses ini dapat dicapai melalui penciptaan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan serta melalui pelajaran berharga dan praktek yang terbaik dalam memori perusahaan dalam rangka berusaha mendorong organisasi untuk terus belajar.

Menurut Samsir *et al.*, (2017), *knowledge management* juga merupakan proses yang berhubungan dengan penciptaan, penyebaran dan kegunaan pengetahuan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan itu. Sedangkan menurut Fontana (2011), suatu keberhasilan dalam pelaksanaan *knowledge management* dalam sebuah organisasi ditentukan oleh pilar-pilar kepemimpinan, organisasi, pembelajaran, dan teknologi yang tepat sehingga peran teknologi itu sebagai pembenar yang

mendukung dalam proses pencapaian transfer dan penggunaan *knowledge* dalam organisasi dan antar organisasi, dalam unit organisasi dan antar unit dalam organisasi atau lintas organisasi.

Menurut Turban (2010:390), mendefinisikan *knowledge management* sebagai sebuah proses yang membantu perusahaan mengidentifikasi, memilih, mengorganisasikan, menyebarkan, dan mentransfer informasi dan keahlian yang merupakan bagian dari memori perusahaan dan biasanya berada di dalam perusahaan dalam bentuk tidak terstruktur.

Menurut Davidson dan Voss (2002), *knowledge management* sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan kinerja perusahaan. Davidson dan Voss juga menyatakan bahwa *knowledge management* merupakan suatu proses yang menyediakan cara sehingga perusahaan dapat mengenali di mana aset intelektual kunci berada, menangkap ukuran aset intelektual yang relevan untuk dikembangkan. Manfaat dari aplikasi *knowledge management* dalam suatu organisasi, menurut Frappaolo dan Toms (2000), ada lima bagian, yaitu sebagai berikut:

- *Intermediation* yaitu peran perantara transfer pengetahuan antara penyediaan pencari pengetahuan. Peran tersebut untuk mencocokkan (*to match*) kebutuhan pencari pengetahuan dengan sumber pengetahuan secara optimal. Dengan demikian, *intermediation* menjamin transfer pengetahuan berjalan lebih efisien.
- *Externalization* yaitu transfer pengetahuan dari pikiran pemiliknya ke tempat penyimpanan (*repository*) eksternal, dengan cara seefisien mungkin. *Externalization* dengan demikian adalah menyediakan sharing pengetahuan.
- *Internalization* adalah “pengambilan” (*extraction*) pengetahuan dari tempat penyimpanan eksternal, dan menyaring pengetahuan tersebut untuk disediakan bagi pencari yang relevan. Pengetahuan harus disajikan bagi pengguna dalam bentuk yang lebih cocok dengan pemahamannya. Maka, fungsi ini mencakup interpretasi dan/atau format ulang penyajian pengetahuan.
- *Cognition* adalah fungsi suatu sistem untuk membuat keputusan yang didasarkan atas ketersediaan pengetahuan. *Cognition* merupakan penerapan pengetahuan yang telah berubah melalui tiga fungsi terdahulu.
- *Measurement* yaitu kegiatan *knowledge management* untuk mengukur, memetakan dan mengkuantifikasi pengetahuan korporat dan kinerja dari solusi *knowledge management*.

Menurut Zurnali (2010), menjelaskan sasaran umum dari sistem *knowledge management* yaitu, Menciptakan *Knowledge*, Menangkap *Knowledge*, Menyimpan *Knowledge*, Mengolah *Knowledge*, dan Menyebarkan *Knowledge*. Menurut Grant (2002), setidaknya *Knowledge Management* melibatkan dua aktivitas utama yaitu;

- Pengembangan Pengetahuan yaitu suatu aktivitas yang ditunjukkan untuk pemerolehan dan penciptaan pengetahuan baru. Pemerolehan pengetahuan dapat dilakukan dengan membeli data atau menarik serta mempekerjakan karyawan unggul, sedangkan untuk penciptaan pengetahuan dapat dilakukan melalui penelitian.
- Pengaplikasian Pengetahuan yaitu melibatkan berbagai aktivitas seperti integrasi pengetahuan yang dapat dilakukan melalui sistem perencanaan, pengelompokan pengetahuan yang dapat dilakukan lewat perencanaan strategis, replikasi/transfer pengetahuan dapat dilakukan lewat transfer *best practice*, penyimpanan pengetahuan dapat dilakukan dengan menyimpan data-data, identifikasi pengetahua dapat dilakukan melalui *assessment* kompetensi.

Berdasarkan penjabaran diatas penulis menyimpulkan bahwa *knowledge management* merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk dapat menemukan dan memanfaatkan sumber daya intelektual dalam sebuah organisasi. *Knowledge management* bertujuan untuk dapat menemukan, menyimpan, membagikan dan membagi secara luas sumber daya yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Seperti keahlian seseorang, ketrampilan, jaringan hubungan dan kebijakan-kebijakan yang ada dalam sebuah organisasi.

Teori Kinerja Perusahaan

Kinerja sering didefinisikan hanya sebagai output (hasil) atau pencapaian tujuan yang telah diukur. Tapi yang sebenarnya kinerja adalah tidak hanya terdiri dari apa yang orang telah dicapai tetapi bagaimana untuk mencapainya. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mahsun (2006), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Menurut Mulyadi (2007), kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kaplan dan Norton (1996) kinerja suatu perusahaan dapat diukur dengan menggunakan metode *balanced scorecard*, metode *balanced scorecard* merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran, dan pengendalian secara cepat, tepat, dan komprehensif dapat memberikan pemahaman kepada manajemen tentang performansi bisnis. Sedangkan menurut Fahmi (2014), kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam satu periode waktu.

Istilah kinerja sering digunakan untuk penyebutan prestasi atau tingkat keberhasilan individu ataupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika

individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan standarnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai organisasi kelompok tersebut. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki. Menurut Srimindarti (2004), Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Kinerja perusahaan mengacu pada seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuan yang berorientasi pasar serta tujuan keuangan (Yamin, Gunasekaran, dan Mavondo, 1999). Menurut Bastian (2001), sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Menurut Wibisono (2006) menjelaskan bahwa kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan penjabaran di atas diketahui kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran atau kondisi perusahaan yang mana kondisi tersebut merupakan hasil dari kegiatan manajemen. Bahwa kinerja perusahaan ialah hasil yang ditunjukkan oleh sebuah organisasi atau tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Penelitian Terdahulu

Samsiah dan Marlina (2017), dengan judul *Peran Knowledge Management dalam meningkatkan Kinerja Universitas*, dengan hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa unsur *knowledge management* memiliki peran yang positif dalam meningkatkan kinerja universitas swasta di Pekanbaru, artinya terdapat korelasi yang besar antara *knowledge management* dan kinerja universitas swasta di Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan dengan rincian jumlah tenaga pendidik sebanyak 1,102 dan tenaga kependidikan sebanyak 484 yang tersebar pada empat universitas swasta di Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 320 responden yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin dengan taraf signifikan 5%. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Variabel *knowledge management* diukur dengan dengan 18 item pertanyaan yang terdiri atas konstruk *knowledge management infrastruktur* dan *knowledge management process*, sedangkan variable kinerja universitas diukur dengan

konstruksi *research* dan *productivity, employee commitment*, dan *industry linkage* yang terdiri atas 11 item pertanyaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* dengan software SmartPLS versi 2. Dengan pembahasan penelitian menunjukkan bukti bahwa variasi variabel *knowledge management* yang diukur dengan konstruk *knowledge management infrastructure* dan *knowledge management process* memiliki pengaruh terhadap kinerja universitas swasta di Pekanbaru, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *knowledge management* memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan bersaing dan meningkatkan kinerja universitas swasta di Pekanbaru. Dari hasil penelitian disarankan kepada Universitas swasta agar dapat mendorong tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk terlibat dalam praktik *knowledge management*, karena dapat menciptakan keunggulan bersaing dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja universitas swasta khususnya di Kota Pekanbaru.

Puryantini, Arfati dan Tjahjadi (2017), dengan judul Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung secara positif pada *knowledge management* inovasi dan kinerja organisasi. Variabel inovasi tidak berhasil berperan dalam hubungan *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Metode penelitian menggunakan populasi pegawai organisasi penelitian pemerintah. Sampel diambil secara kluster. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Squares*.

Widayati, Anah dan Usman (2022), dengan judul Pengaruh *Knowledge Management, Skill*, dan *Attitude* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sun Life Syariah di Jakarta). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan *Skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dan *Attitude* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta. Metode penelitian menggunakan terhadap 35 responden dengan menggunakan desain penelitian kausal. Teknik analisis yang digunakan untuk pengujian ini adalah analisis deskriptif dan uji instrumen dalam bentuk Uji Validasi dan Uji Realibilitas dengan software smartPLS (*Partial Least Square*) Versi 3.0. Dengan pembahasan (1) *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *knowledge management* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. (2) *Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta. Artinya apabila Skill atau pengetahuan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. (3) *Attitude* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta. Artinya apabila Attitude atau sikap antar sesama karyawan baik atau meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil Analisis

Berdasarkan penjabaran di atas penulis mengambil literatur dari 3 (tiga) buah penelitian yang dilaksanakan dalam waktu dan kasus yang berbeda. Diketahui

bahwasanya penelitian yang dilakukan oleh Samsiah dan Marlina pada tahun 2017 fokus permasalahan adalah bagaimana mengetahui bentuk peran *knowledge management* dalam meningkatkan kinerja sebuah universitas swasta di Pekanbaru. Pada penelitian ini variabel yang digunakan *knowledge management* dan kinerja universitas. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hasil yang signifikan berdasarkan analisis data menggunakan *Partial Least Square*(PLS) dengan software SmartPLS versi 2. Pada dasarnya penelitian tersebut menjelaskan dan menyarankan kepada Universitas swasta agar dapat mendorong tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk terlibat dalam praktek *knowledge management*, karena berdasarkan hasil penelitian dapat menciptakan keunggulan bersaing dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja universitas swasta khususnya di Kota Pekanbaru.

Diketahui bahwasanya penelitian yang dilakukan oleh Puryantini, Arfati dan Tjahjadi pada tahun 2017, fokus permasalahan penelitian bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh inovasi di organisasi penelitian pemerintah. Penelitian ini menggunakan variabel *knowledge management*, kinerja organisasi, dan mediasi dari inovasi. Penelitian tersebut bahwa ada pengaruh langsung secara positif pada *knowledge management* inovasi dan kinerja organisasi. Variabel inovasi tidak berhasil berperan dalam hubungan *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan analisis data menggunakan *Partial Least Squares*.

Diketahui bahwasanya penelitian yang dilakukan oleh Widayati, Anah dan Usman pada tahun 2022 fokus permasalahannya adalah bagaimana pengaruh *knowledge management*, *skill*, dan *attitude* terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Life Syariah di Jakarta. Variabel yang digunakan *knowledge management*, *skill*, *attitude*, dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta, pengaruh positif dan signifikan *Skill* terhadap kinerja karyawan PT Sun Life Syariah di Jakarta, dan pengaruh positif dan signifikan *Attitude* terhadap kinerja karyawan PT SunLife Syariah di Jakarta. Berdasarkan hasil uji analisis data menggunakan smartPLS(*Partial Least Square*) Versi 3.0.

Berdasarkan penjabaran teori dan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti yang membahas *knowledge management* dan kinerja perusahaan. Dapat diketahui bahwasanya *knowledge management* mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan apalagi di ikuti dengan kinerja karyawan yang mempunyai *skill* dan *attitude* sebagai pengetahuan yang diterima dan bisa di implementasikan pada sebuah sistem perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan akan tetap meningkat seiring *knowledge management* yang terus diperbaharui dengan peranan penting kinerja karyawan yang menjadi roda penggerak perusahaan.

KESIMPULAN

Dapat di simpulkan *knowledge management* mempunyai peranan penting dalam mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan apalagi di ikuti dengan kinerja karyawan yang mempunyai *skill* dan *attitude* sebagai pengetahuan yang diterima dan bisa di implementasikan pada sebuah sistem perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan akan tetap meningkat seiring *knowledge management* yang terus diperbaharui dengan peranan penting kinerja karyawan yang menjadi roda penggerak perusahaan.

REFERENSI

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bastian, Indra. 2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Chen et al., 2010. Are Family Firms More Tax Aggressive Than Non-Family Firms? *Journal of Financial Economics*, 41-61.
- Chidambranathan, Kumaresan and Swarooprani B.S. 2015. Knowledge Management as a Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors. *Journal of Academic Librarianship*. Page: 6:4C.
- Dalkir, Kimiz. 2011. Knowledge Management in Theory and Practice, Burlington, MA, Elsevier Butterworth-Heinemann
- Davidson, Carl and Philip Voss, *Knowledge Management, An Introduction to creating competitive advantage*. 2003, New Delhi. Intellectual Capital Vision Book.
- Effendi, Usman. 2014. Asas Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fernandez, I. B., & Sabherwal, R. 2010. Knowledge Management Systems and Processes. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Fontana, A. 2011. Innovate We Can: Manajemen Inovasi Dan Penciptaan Nilai Individu, Organisasi, Masyarakat. Jakarta: Cipta Inovasi Sejahtera.
- Frappaolo, Carl and Tom, Wayne. 2000. "Knowledge Management: from Terra Incognita to Terra Firma". Diakses di <http://www.delphigroup.com/>
- Grant, M.M. 2002. Getting a Grip on Project-Based Learning : Theory, Cases and Recommendations. *A Middle School Computer Technologies Journal*.

- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Honeycutt, Jerry. 2001. Strategi Manajemen Pengetahuan. Jakarta PTElexMedia Komputindo.
- Kaplan, Robert S. dan Norton, David P., 1996, Balanced Scorecard, Menerjemahkan Strategi Menjadi Aksi, Alih Bahasa : Peter R. Yosi Pasla, 2000, Jakarta : Erlangga.
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. 2007. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Kasus Department Front Office Surabaya Plaza Hotel. Jurnal Manajemen Perhotelan, Vol. 3, no. 2. Pg 80-88.
- Kusumadmo, E. 2013. Manajemen Strategik-Pengetahuan. Yogyakarta, Indonesia: Cahaya Atma Pustaka.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Puryantini, Navik, Arfati, Rofikotul dan Bambang Tjahjadi, Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah, 2017, Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol. 02, No. 02 (2017): 21-38.
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010, Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Samsiah, Siti dan Marlina, Evi, Peran Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Universitas, 2017, Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Vol 7 No. 1, Juni 201, <http://jurnal.umri.ac.id/index.php/fekon>.
- Samsir, Nursanti, A., & Zulfadil. 2017. The effect of product innovation as mediation in relationship between knowledge management to competitive advantage (Case study in SME of typical food products of Riau Indonesia). International Journal of Economic Research, 14(2). 217-226.
- Srimindarti, Ceacilia. 2004. Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja. Fokus Ekonomi. Vol. 3, No. 1, April.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. 2014. Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Turban, E. Et al. . 2010. Electronic Commerce: A managerial Perspective. New Jersey: Pearson prentice Hall, inc.

- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Erlangga : Jakarta
- Wibisono, *Manajemen Kinerja: Konsep Desain dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: Erlangga, 2006, p. 43.
- Widayati C. Catur, Anah Sri dan Muhammad Usman, *Knowledge Management, Skill, dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Sun Life Syariah di Jakarta)*, 2022, Volume 3, Issue 1, 2022, E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768, DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>.
- Yamin, S., Gunasekaran, A., &Mavondo, F. T. 1999. Relationship between generic strategies, competitive advantage and organizational performance: An empirical analysis. *Technovation*, 19(8), 507–518. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(99\)00024-3](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(99)00024-3)
- Zakasyi, Wahyu. 2008. *Good CorporateGovernance :Pada Badan UsahaManufaktur, Perbankan, dan Jasa KeuanganLainnya*. Bandung. Alfabeta
- Zarkasyi, Wahyudin, 2008. *Good Corporate Governance pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan dan Jasa Keuangan lainnya*. Bandung: Alfabeta.
- Zuhal. 2010. *Knowledge & Innovation: Platfrom Kekuatan Daya Saing*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Bandung: Unpad Press.