

Peran *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing*, dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Joshua Octara Venthio^a, Ilzar Daud^a

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

*Email : b2041211004@student.untan.ac.id

Abstrak

Perusahaan tidak lepas daripada peran sumber manusia di dalamnya. Dimana kinerja karyawan menjadi tolak ukur bagi kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu membekali karyawan dengan salah satunya adalah pengetahuan melalui manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*). Dimana pengetahuan tersebut juga perlu disalurkan dengan baik kepada karyawan. Juga faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seperti inovasi kerja. Penulisan artikel bertujuan untuk memberikan informasi mengenai peran *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penulisan artikel menggunakan metode studi literatur dengan menelaah jurnal sebagai data dan buku sebagai penunjang kajian litatur. Adapun hasil yang diperoleh adalah *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* dan inovasi memberi dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah peran *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan adalah seperti penciptaan, penangkapan, pentrasferan, dan pengaksesan pengetahuan dari informasi yang tepat sesuai kebutuhan untuk pengambilan keputusan. Terlebih lagi karyawan yang diberik kebebasan dalam berkreasi akan memberi kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Kata kunci: *knowledge management*, *knowledge sharing*, inovasi kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak bagi organisasi dalam suatu perusahaan. Perusahaan tidak akan ada dan tidak akan berjalan tanpa peran sumber daya manusia di dalamnya. Tentunya sumber daya manusia yang ada juga harus memadai dan berkualifikasi, tidak hanya secara kuantitas namun juga yang paling penting adalah secara kualitas. Dengan adanya kualitas karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi kemajuan perusahaan. Hal tersebut dibuktikan tentunya dengan tercapainya tujuan ataupun target perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik atau buruk. Kinerja yang baik dapat dihasilkan dengan salah satunya mempersiapkan atau membekali para karyawan dengan pengetahuan yang baik.

Pengetahuan memberikan dampak yang besar dalam kehidupan manusia. tanpa kita sadari seluruh kehidupan kita dipenuhi dengan pengetahuan. Oleh karena itu setiap harus untuk selalu mengisi diri dengan pengetahuan-pengetahuan yang ada. Perkembangan teknologi menjadi salah satu akibat daripada pengetahuan tersebut. Dimana perkembangan teknologi juga membantu kita dalam mengakses pengetahuan dari berbagai macam sumber secara cepat, bahkan dalam hitungan detik dan dengan media yang begitu sederhana. Begitu pula dalam hal organisasi pada suatu perusahaan, pengetahuan bereperan besar dalam suatu

perusahaan. Dimana dalam perusahaan dikenal istilah manajemen pengetahuan atau *Knowledge Management*.

Pengetahuan yang baik tidak akan hanya disimpan saja dalam perusahaan. Akan lebih baik apabila pengetahuan tersebut dapat disalurkan atau dibagikan kepada karyawan. Proses mendistribusikan pengetahuan tersebut dinamakan *knowledge sharing*. Sehingga karyawan memiliki pengetahuan yang memadai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian salah satu faktor lain yang berperan dalam kinerja karyawan adalah inovasi. Dimana menurut penelitian Satria dan Tri (2020) kaitan inovasi terhadap kinerja adalah meningkatkan kinerja karyawan dan menyatakan bahwa kemampuan inovasi dalam individu dapat meningkatkan sesuatu yang baru dalam kinerja karyawan.

Pemanfaatan manajemen pengetahuan atau *Knowledge Management* yang tepat akan menghasilkan output yang baik demi kemajuan dan perkembangan perusahaan ke depannya. Pada penelitian sebelumnya menurut Meliana, et al (2020), manajemen pengetahuan memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan. Karena karyawan terus dipersiapkan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan dan juga pengetahuan umum diluar ruang lingkup pekerjaannya. Menurut Ninik dan Yuni (2017), adapun faktor yang mempengaruhi pengetahuan seorang individu adalah pendidikan. Pendidikan dapat berupa formal dan informal, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pengetahuan yang ada. Dengan kata lain pendidikan mempengaruhi pola pikir dan daya nalar seseorang. Kedua adalah umur, dimana seiring bertambahnya umur biasanya individu akan semakin bijaksana karena banyaknya informasi yang diperoleh maupun pengalaman. Ketiga adalah pekerjaan, pekerjaan sangat menguras banyak waktu dan tenaga seseorang. Sehingga semakin sibuk seseorang akan sedikit waktu yang dimilikinya untuk menyerap informasi. Terakhir pengalaman, seorang individu yang memiliki pengalaman yang banyak akan mempengaruhi tingkat pengetahuannya.

Menurut Bader et al (2018), *Knowledge Management* menjadi elemen yang sangat penting dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, tidak pasti dan terus berubah-ubah. Dimana *Knowledge Management* merupakan proses mengakses pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang menghasilkan keterampilan baru, memungkinkan kinerja kerja, mendorong inovasi dan menciptakan nilai pelanggan. Dimana suatu lingkungan dapat diciptakan bagi setiap individu untuk menggunakan dan berbagi keahlian, pengetahuan dan menciptakan pengetahuan. Dengan adanya *Knowledge Management* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas mereka dengan lebih baik dan lebih maksimal. Jadi pengetahuan tidak cukup jika hanya dimiliki oleh seorang individu. Akan tetapi jauh lebih penting bagaimana pengetahuan tersebut perlu dikembangkan.

Menurut Ahmad dan Arik (2017), Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan dan kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu jika kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka akan mempermudah perusahaan dalam

pencapaian tujuan perusahaan. Selain kinerja karyawan, kinerja perusahaan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan kinerja perusahaan yang baik dapat dilihat dari financial performance dan operational performance. Kerja yang unggul juga bergantung pada penciptaan budaya kerja yang bersifat pembelajaran, budaya belajar yang dimiliki karyawan akan membiasakan karyawan untuk memiliki inisiatif dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang unggul. Budaya belajar dapat dimonitoring dalam kegiatan knowledge sharing yang didukung dengan ketersediaan sumber pengetahuan sebagai bahan pembelajaran bagi karyawan.

Dalam artikel ini akan membahas mengenai bagaimana pengaruh *knowledge management*, *knowledge sharing* dan inovasi terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Sehingga tujuan dari penelitian adalah menemukan manfaat ataupun peran *knowledge management*, *knowledge sharing* dan inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun manfaat yang diharapkan adalah dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya *knowledge management*, *knowledge sharing* dan inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan hanya pada *knowledge management*, *knowledge sharing*, inovasi dan kinerja saja.

KAJIAN LITERATUR

Knowledge Management

Menurut Kuntjoroningrat (1997) dalam Ninik dan Yuni (2017), semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin mudah pula menerima informasinya sehingga semakin banyak pengetahuan yang dimiliki. Menurut Notoatmodjo (2003) dalam Ninik dan Yuni (2017), pengetahuan merupakan suatu hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Sebagian besar pengetahuan diperoleh melalui indera mata dan indera telinga.

Menurut Ninik dan Yuni (2017), manajemen pengetahuan (Knowledge Management) adalah seperangkat proses menciptakan dan berbagi pengetahuan ke seluruh organisasi untuk mengoptimalkan pencapaian misi dan tujuan organisasi. Jadi, manajemen pengetahuan adalah mengenai meningkatkan penggunaan pengetahuan organisasional melalui praktik-praktik manajemen informasi dan pembelajaran organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam pengambilan keputusan. Manajemen Pengetahuan dipandang penting, karena implementasinya memberi manfaat pada bidang operasi dan pelayanan, dapat meningkatkan kompetensi personal, memelihara ketersediaan knowledge dan inovasi serta pengembangan produk. Adapun tujuan dari penerapan manajemen pengetahuan adalah penghematan waktu dan biaya, peningkatan aset pengetahuan, kemampuan beradaptasi dan meningkatkan produktifitas. Sehingga manajemen pengetahuan bermanfaat dalam meningkatkan pengambilan keputusan, meningkatkan respon terhadap pelanggan, dan meningkatkan efisiensi cara kerja dan proses.

Menurut Ninik dan Yuni (2017), Manajemen Pengetahuan (KM) dipandang penting, karena implementasinya memberi manfaat pada bidang operasi dan

pelayanan, dapat meningkatkan kompetensi personal, memelihara ketersediaan *knowledge* dan inovasi serta pengembangan produk. Sebuah contoh betapa pentingnya peran KM adalah apabila perusahaan menghadapi kasus pengunduran diri dari karyawan yang memiliki *knowledge* menonjol, sementara pada saat itu belum ada transfer *knowledge* bagi penggantinya. Bisa terjadi kepindahan karyawan itu diikuti dengan kepindahan pelanggan. Bagi organisasi yang ingin menerapkan manajemen pengetahuan dalam organisasinya perlumenyadari pertama, bahwa pengetahuan ada pada orang dan bukan pada sistem, meskipun sistem punya data dan informasi yang dapat membantu proses pengetahuan. Kedua, penciptaan pengetahuan merupakan proses sosial, tercipta melalui interaksi antara individu-individu dalam kehidupan sehari-hari mereka. Manajemen pengetahuan berhubungan erat dengan memori organisasi sebagai gudang pengetahuan.

Ruang lingkup manajemen pengetahuan menurut Ninik dan Yuni (2017) adalah pertama Aliran Pengetahuan dan Interaksinya. Mengatur suatu pengetahuan adalah suatu kebiasaan atau habit. Ketika suatu proses, keadaan dan aktivitas suatu bisnis para pelaku KM cenderung menggunakan suatu metode dalam menganalisisnya. Dalam proses analisa terdapat sesuatu yang dinamakan siklus/aliran pengetahuan (*Knowledge flow*). Kedua Penciptaan pengetahuan (*creation*) Tahap memasukkan segala pengetahuan yang baru kedalam juga pengembangan pengetahuan dan penemuan pengetahuan. Penyimpanan pengetahuan (*retention*) Ini adalah tahap penyimpanan pengetahuan kedalam sistem selalu awet. Proses ini juga menjaga hubungan antara sistem. Ketiga Pemindahan pengetahuan (*transfer*) Menyangkut dengan aktifitas pemindahan pengetahuan dari lain. Termasuk juga dengan komunikasi, penerjemahan, konversi, dan pengubahan. Keempat Penggunaan pengetahuan (*utilization*) Kegiatan yang berhubungan dengan aplikasi pengetahuan bisnis, termasuk dalam tahap penggunaan pengetahuan. Kelima Research and Development (R&D) R&D atau Research and Development merupakan suatu divisi dalam suatu perusahaan yang bertugas dan bertanggung jawab untuk melakukan kegiatan riset (mencari inovasi-inovasi baru) dalam rangka mengembangkan perusahaan. Kegiatan riset yang dilaksanakan dapat menyangkut semua aspek yang ada dalam perusahaan, misalnya keuangan, pemasaran, kinerja karyawan, dan lain-lain. Semua riset tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan. Pelaksana riset yang dimaksudkan di atas adalah karyawan (manager atau staf) yang ada di Divisi R&D, yang idealnya memahami segala hal yang terkait dengan pelaksanaan riset. Dengan demikian, dalam rangka memperoleh hasil riset yang valid dan dapat diandalkan, maka sebaiknya karyawan tersebut memiliki basis keilmuan tentang riset, atau pernah mempelajari teknik melakukan riset, atau paling minimal mau menerapkan metodologi penelitian yang memenuhi kriteria suatu penelitian yang baik. Bagi perusahaan yang tidak memiliki staf R&D dengan kualifikasi di atas, tampaknya perlu menyadari pentingnya pemenuhan kualifikasi di atas. Hal ini dalam rangka menghindari kesalahan teknis penelitian, yang ujung-ujungnya melahirkan suatu kesimpulan yang keliru dan akibatnya dapat membahayakan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan yang terkait dengan

pembekalan metodologi penelitian (untuk bisnis) perlu diikuti. Keenam Inovasi, dapat diartikan sebagai “proses” dan/atau “hasil” pengembangan dan/atau pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan (termasuk keterampilan teknologis) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan/atau jasa), proses, dan/atau sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan (terutama ekonomi dan sosial).

Menurut Davidson dan Voss (2002) dalam Indra (2016), manajemen pengetahuan berarti sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan kinerja perusahaan. Menurut Honeycut (2000) dalam Ahmad (2017) terdapat empat kunci proses bisnis yang merupakan tempat dimana *knowledge management* memiliki manfaat nyata dan praktis yaitu rencana dan pengembangan produk atau layanan, manajemen pelanggan dan isu, manajemen pengembangan karyawan, dan perencanaan dan analisis bisnis.

Menurut Davenport dan Prusak (1998), pengetahuan adalah pengalaman terstruktur, nilai, informasi kontekstual dan wawasan pakar yang menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman dan pengetahuan baru yang menghasilkan tindakan serta menghasilkan keputusan yang lebih baik dan menghasilkan input yang efektif pada dialog dan kreativitas organisasi. Pengetahuan, yang dijelaskan oleh Keng-Boon Ooi (2014) dan Lim et al. (1999), adalah aset tidak berwujud yang hampir tidak mungkin untuk ditiru dan dipandang sebagai instrumen kompetitif yang harus dikelola secara efektif oleh setiap organisasi. Meskipun banyak yang telah membahas pentingnya pengetahuan dalam sebuah manajemen, tetapi relatif sedikit yang memperhatikan bagaimana proses pembuatan dan pengelolaan pengetahuan. Dalam proses pembuatan pengetahuan ini, kemudian dapat ditarik perbedaan pengetahuan menjadi dua kategori yaitu, pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit.

Menurut Ninik dan Yuni (2017), *Tacit Knowledge* adalah Pada dasarnya suatu informasi akan menjadi tacit knowledge ketika diproses oleh pikiran seseorang. Knowledge jenis ini biasanya belum dikodifikasikan atau disusun dalam bentuk tertulis. Dalam knowledge ini termasuk intuisi dan cognitive knowledge. Tacit knowledge seperti intuisi, dan pandangan biasanya sangat sulit untuk dikodifikasikan. Biasanya pengetahuan ini terkumpul melalui pengalaman sehari-hari pada pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengetahuan jenis ini akan menjadi explicit knowledge ketika dikomunikasikan kepada pihak lain dengan format yang tepat (tertulis, grafik dan lain sebagainya). Sedangkan *Explicit Knowledge* adalah Pengetahuan yang telah dikodifikasi atau dieksplisitkan. Jadi biasanya telah direpresentasikan dalam suatu bentuk yang tertulis dan terstruktur. Pengetahuan jenis ini jelas lebih mudah direkam, dikelola dan dimanfaatkan serta ditransfer ke pihak lain.

Menurut Ahmad dan Arik (2017), Proses pembelajaran terjadi dalam siklus yang kontinu, proses ini berawal dari akuisisi *knowledge* yang kemudian diaplikasikan dalam proses bisnis organisasi. *Knowledge* yang diaplikasikan

berpotensi menghasilkan *knowledge* yang baru melalui proses *knowledge creation* (penciptaan *knowledge*). *Knowledge* ini kemudian dipelihara dan dilembagakan kembali untuk diakuisisi dan dimanfaatkan secara luas bagi perkembangan organisasi. Menurut Tobing (2007) dalam Ahmad dan Arik (2017) mengatakan, siklus yang menjadi proses utama dalam *knowledge management* terdiri dari proses-proses seperti *knowledge creation*, *knowledge retention*, *knowledge sharing*, dan *knowledge utilization*. Untuk mencapai organisasi yang inovatif, diperlukan upaya membangun budaya *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan).

Knowledge Sharing

Menurut Ninik dan Yuni (2017) Knowledge Sharing didefinisikan sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut (Jacobson, 2006). Fokus utama dari knowledge sharing dari masing-masing individu yaitu mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain, kelompok, dan khususnya kepada organisasi. Knowledge sharing dapat terjadi diantara individu, di dalam dan diantara tim, antara unit organisasi, dan antara organisasi (Glassop, 2002).

Definisi diatas diperluas lagi dengan pernyataan bahwa knowledge sharing merupakan proses dimana individu secara kolektif dan iteratif memperbaiki sebuah pemikiran, gagasan, atau saran sesuai dengan petunjuk dari pengalaman individu (West dan Mayer, 1997). Yang paling menarik di berbagi pengetahuan, yaitu bahwa penelitian ini lebih memfokuskan pada masalah sisi penawaran, yaitu bagaimana memotivasi seseorang untuk mau membagi pengetahuannya. Namun, beberapa peneliti lain juga berfokus pada sisi permintaan, yaitu dimana individu mencari pengetahuan dan mengakuisisi perilaku pengetahuan tersebut. Beberapa penelitian lain mengartikan knowledge sharing sebagai gasasan yang awalnya dapat dimodifikasi secara progresif atau ditolak secara terus-menerus sampai muncul sebuah perspektif bersama.

Sedangkan Ireland, Hitt dan Vaidyanath (2002) mendefinisikannya sebagai proses mengembangkan, mentransfer, mengintegrasikan dan menggunakan pengetahuan secara efektif dan efisien. Hooff dan Ridder (2004) memberikan pemahaman mengenai knowledge sharing sebagai proses dimana para individu secara mutual mempertukarkan pengetahuan mereka (baik pengetahuan tacit dan explicit), dan akhirnya secara terpadu dapat menciptakan pengetahuan baru. Sehingga dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa knowledge sharing merupakan suatu proses saling berbagi pengetahuan baik antar individu, maupun kepada organisasi, untuk menciptakan tujuan bersama bagi organisasi yang ingin menggunakan aset pengetahuan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif. Knowledge sharing bisa berupa pengetahuan tacit dan eksplisit. Tacit merupakan pengetahuan yang masih tersembunyi, yang masih belum dibagikan kepada orang lain, yang diperoleh dari sensemaking, pengalaman, dan sebagainya. Sedangkan

pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan dimana pengetahuan tersebut sudah dibagi, dikomunikasikan, dan diketahui oleh orang lain.

INOVASI KERJA

Menurut Usswanitchakit (2007) dalam Satria dan Tri (2020) inovasi kerja adalah kemampuan untuk mengembangkan sesuatu hal yang baru yang belum ada sebelumnya dengan menerapkan proses-proses teknologi yang lebih tepat dalam mengembangkan sesuatu hal yang baru agar tidak pula dilakukan oleh pesaing. Sedangkan menurut Aulawi (2009) dalam Satria dan Tri (2020) inovasi kerja dapat diartikan sebagai pola karakteristik kepribadian yang mengukur kesediaan individu untuk berubah, kemudian pola perspektif perilaku yang berfokus pada pengembangan ide – ide yang langka yang diaktualisasikan melalui perilaku dan pola perspektif output yaitu didasarkan hasil akhir individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru. Jadi dapat disimpulkan bahwa inovasi kerja adalah serangkaian proses penemuan hal baru yang belum ada sebelumnya melalui pola kepribadian, perilaku dan hasil akhir guna mengembangkan suatu hal yang tidak dapat dilakukan oleh pesaing.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Meliana (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan system pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge and skill). Kemudian faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Veithzal et al (2018), kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Dale (2000) dalam Rehatalanit (2019), kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung

pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Sementara itu menurut Bernadin dan Russel (2010), terdapat 6 kriteria untuk menilai kinerja karyawan yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision* dan *interpersonal impact*. Sedangkan menurut Veithzal et al (2018), aspek-aspek yang paling umum untuk dinilai adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi. Adapun indikator lainnya menurut Mondy dalam Choirina (2014) adalah seperti sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi.

Menurut Desi dan Didi (2017), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan.

Menurut As'ad (2001) dalam Suprihati (2014) Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk setiap kinerja perlu dilakukan suatu penilaian untuk mengevaluasi apakah kinerja yang dihasilkan baik atau tidak. Baik atau tidaknya kinerja diukur melalui tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat diagnostic dan proses penilai terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektifitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup : administrasi; penganggaran; waktu penyelesaian; tenaga pelaksana program; sarana, alat dan bahan. Sedangkan efektifitas mencakup : lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini adalah bersifat studi literatur. Menurut M. Nazir, studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan di atas, penulis menggunakan buku dan jurnal penelitian sebagai data yang akan ditelaah untuk memperoleh informasi. Adapun jurnal penelitian utama

yang digunakan untuk melakukan studi literatur ini adalah sebanyak 8 jurnal, sedangkan buku yang digunakan adalah 2 buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil penelitian Indra (2016) yang dilakukan pada PT Telkom Tbk, penerapan *Knowledge Management* termasuk dalam kategori baik, dalam dimensi variabel *Personal Knowledge, Job Procedures* maupun pihak perusahaan sudah baik dalam menyediakan sarana dan prasarana teknologi untuk menunjang penerapan *Knowledge Management* dengan bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Ahmad dan Arik (2017), Berdasarkan hasil analisis jalur, variabel *Knowledge Management* memiliki koefisien beta sebesar 0,661, dan nilai t hitung sebesar 8,669 dengan nilai probabilitas signifikan 0,000 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikan lebih kecil dari alpha yang dipakai 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa nilai koefisien beta bertanda positif yang berarti bahwa variabel *Knowledge Management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi *Knowledge Management* maka akan meningkat kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shofa (2013) dimana *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sangkala (2007) dalam Mardhotillah (2011) menyatakan *Knowledge Management* adalah serangkaian pelaksanaan dalam penciptaan, penangkapan, pentrasferan, dan pengaksesan pengetahuan dari informasi yang tepat ketika dibutuhkan untuk membuat keputusan yang lebih baik, bertindak dengan tepat, serta memberikan hasil dalam rangka mendukung strategi bisnis. Karena saat ini kemampuan dalam mengelola pengetahuan telah menjadi faktor yang penting dalam mendorong suatu bisnis yang kompetitif. *Knowledge Management* yang ada pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk sudah tergolong baik karena dapat menjalankan program-program untuk menunjang kinerja karyawannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian Ahmad dan Arik (2017) adalah Secara keseluruhan distribusi frekuensi pada variabel knowledge management, kinerja karyawan, kinerja perusahaan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi frekuensi pada variabel knowledge management, kinerja karyawan, kinerja perusahaan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk telah berjalan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Knowledge Management (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y1). karena memiliki nilai probalitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Knowledge Management(X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan (Y2) karena memiliki nilai probalitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan. 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y1)

berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan (Y) karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Menurut penelitian Rehatalanit (2019), *Knowledge Management* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan *knowledge management* merupakan faktor pendorong dalam kinerja karyawan dimana karyawan diberikan pengetahuan baru untuk melingkupi ilmu yang sudah dimiliki. Adapun faktor lainnya adalah Kinerja karyawan terlihat dengan baik dimana adanya hubungan kerja yang baik antara para karyawan ataupun karyawan dengan atasannya. Begitu juga menurut hasil penelitian Dhea (2019), manajemen pengetahuan secara keseluruhan sudah tergolong “Cukup Baik”, dari empat indikator, skor tertinggi berada pada indikator penggunaan pengetahuan sedangkan yang terendah yaitu identifikasi pengetahuan. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Bandung.

Menurut penelitian Meliana (2020), Penelitian ini menemukan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Panungkelan (2020) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan hubungan antara *Knowledge Management* dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan. Menurut Costa (2009) dalam Didhl (2013) menyatakan bahwa peran *Knowledge Management* semakin penting dalam perusahaan karena sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar. Dengan ini *Knowledge Management* sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan pada Bank Mandiri KC Tahuna.

Menurut hasil penelitian Desi dan Didi (2017), pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa pengetahuan personal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dihipotesiskan, yang berarti menerima H1. Hal ini membuktikan bahwa faktor pengetahuan personal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. SMS. Hasil ini sesuai dengan penelitian beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang baik antara prosedur kerja yang diimbangi dengan pengetahuan personal terhadap kinerja karyawan hotel. Individu dan SDM sebagai bagian tidak terlepaskan dari organisasi adalah bagian yang sangat vital bagi keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. SDM yang memiliki personal knowledge yang baik tentu adalah katalisator yang kuat untuk menciptakan budaya dan perilaku organisasi dalam menghadapi persaingan pasar. Perkembangan pola persaingan global yang sangat cepat menuntut organisasi untuk bisa terus menjaga dan mengembangkan pengetahuan personal SDM nya. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah Pengetahuan personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SMS. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman pribadi individu, yang kemudian saling berbagi pengalaman tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. SMS. Dengan pengalaman yang dimilikinya itulah karyawan dapat mengeksplor lebih

luas lagi potensi yang ada di dalam dirinya, yang mana hal ini akan membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik.

Menurut hasil studi Bader et al (2018), memberikan proses dan pendekatan KM sebagai anteseden kepuasan kerja dan prestasi kerja, sesuatu yang belum pernah dieksplorasi sebelumnya dalam penelitian akademis. Temuan utama adalah bahwa keberadaan proses KM dan pendekatan KM di lingkungan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja yang tinggi. Akibatnya, penelitian ini menunjukkan manfaat unik KM bagi organisasi, meningkatkan nilai bagi organisasi, dan mempromosikan ekosistem pengetahuan. Oleh karena itu, proses KM dan pendekatan KM sebagai praktik organisasi baru mempromosikan kinerja kerja karyawan. Dengan demikian, sistem KM harus dianggap sebagai alat pengembangan organisasi untuk meningkatkan kondisi kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Dengan kata lain secara tidak langsung faktor lain seperti kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dengan adanya *Knowledge Management* yang baik akan memberikan kepuasan kerja pula bagi karyawan, sehingga kinerja yang baik juga dihasilkan dari karyawan tersebut.

Hasil penelitian Satria dan Tri (2020) pada BPTP Jawa Tengah menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kemudian inovasi kerja juga mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Melalui pertanyaan terbuka ditemukan bahwa karyawan diberi kebebasan berinovasi menemukan formula baru dan bebas mengeksplorasi sesuatu yang belum pernah ada sebelumnya. Sehingga menghasilkan suatu hal baru yang berguna bagi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi *knowledge sharing* makin baik pula kinerja yang dihasilkan. Begitu pula inovasi kerja yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan yang ada, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah *Knowledge Management* memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan. Dimana melalui adanya penciptaan, penangkapan, pentrasferan, dan pengaksesan pengetahuan dari informasi yang tepat sesuai kebutuhan untuk membuat keputusan yang lebih baik, bertindak dengan tepat, serta memberikan hasil dalam rangka mendukung strategi bisnis. Hal tersebut juga dibuktikan dari penelitian terdahulu dimana perusahaan sudah menerapkan *Knowledge Management* dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik pula. *Knowledge Management* juga tidak akan memberi dampak yang signifikan jika tidak diimbangi dengan manajemen SDM yang baik pula. Karena manajemen SDM berperan besar juga sebagai katalisator demi menciptakan budaya dan perilaku organisasi, juga dalam memfasilitasi karyawan dalam mendapatkan akses pengetahuan sehingga karyawan dapat semakin bertumbuh dan menghasilkan kinerja yang baik juga. Selain itu *Knowledge sharing* dan inovasi juga berperan dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

REFERENSI

- Ahmad, S., Arik, P. (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (studi pada karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk), Vol 50, Jurnal Administrasi Bisnis, No 4, 192-198
- Bader, A., Rakibul, H., Ibraheem, A., Adel, A., Najah, A. (2018). Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia. Vol 7, Atlantis Press, No 1, 13-24
- Choirina, F. D. (2014). Analisis pengaruh praktek knowledge management dalam memediasi dukungan information technology terhadap kinerja karyawan. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Davenport, T.H., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organizations manage what they know. Harvard Business School Press. Cambridge, MA.
- Davidson, C., and Philip, V. (2003). Knowledge Management, an introducing to creating competitive advantage from intellectual capital. New Delhi. Vision Book.
- Desi, P., Didi, S. (2017). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). Vol 12, DaReMa Jurnal Manajemen, No 1, 69-85
- Dhea, A., Isniar, B. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AIA Financial Cabang Bandung.
- Honeycutt, Jerry. (2001). Strategi Manajemen Pengetahuan. Jakarta PT Elex Media Komputindo.
- Indra, T. A. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk (study explanatory survey pada karyawan unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.), Vol 14, Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM), No 1, 140-146
- Mardhotillah, Shinta. (2011). Analisis dan Perencanaan Knowledge Management System Berbasis WEB dan WAP. Skripsi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Meliana, D. L., Sofia, A. S., dan Olivia, F. (2020). *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KC Tahuna, Vol 1, No 4, 334-338
- Ninik, P., Yuni, S. (2017). Manajemen Pengetahuan Pendekatan Konsep dan Aplikasi Riset. Yogyakarta: Tim Media Mandala.
- Ooi, K.B. (2014). TQM: A facilitator to enhance knowledge management? A structural analysis. *Expert Systems with Applications*, 41, 5167-5179.

- Satria, A., Tri, W. (2020). Peran *Knowledge Sharing, Learning Organization*, dan *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan.
- Shofa. (2013). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Division Hotel Patra Jasa Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. Vol 12, Jurnal Paradigma, No 01, 93-112
- Rehatalit. (2019). Pengaruh Implementasi Knowledge Management untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. X. Vol 10, No 1, 107-114
- Veithzal, R., Mansyur, R., Thoby, M., Willy Arafah. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga. Depok: RajaGrafindo Persada.