

# **Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indomaret Pontianak**

Neny Triana<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

\*Email : b2041211011@student.untan.ac.id

## **Abstrak**

---

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Indomaret Pontianak. Penelitian ini menggunakan data primer. Jumlah sampel sebanyak 35 karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

---

Kata Kunci: Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Selain sumber daya manusia yang mendukung kepuasan kerja juga merupakan cerminan dari perasaan orang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja, karyawan akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan rasa semangat untuk diselesaikan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau semangat kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 2005).

Selain itu kepuasan kerja memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor pegawai dan pekerjaan guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawan terhadap pekerjaannya, serta keamanan kerja guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawannya yang nantinya berdampak meningkatnya salah satu faktor yang memiliki kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah dan sebaliknya. Menurut Mahsun (2009) bahwa secara konseptual beban kerja dapat ditinjau dari selisih energi yang tersedia pada setiap pekerjaan dengan energi yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu tugas dengan sukses. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya

pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Sehingga karyawan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pengembangan karir karyawan merupakan hal penting dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karir, informasi karir, dan bimbingan karir.

Setelah berbagai informasi dan bimbingan karier diberikan, kemudian penetapan karier merupakan langkah awal untuk jenjang karier seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karier masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Martoyo, 2007). Program pengembangan karier sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa mendatang. Perusahaan harus juga memperhatikan dan mengelola pengembangan karir setiap karyawan dengan baik. Hal ini ditunjukkan agar karyawan mempunyai kemampuan yang tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan tanggung jawabnya di perusahaan. Dengan pengembangan karier juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai.

Minimarket Indomaret telah semakin berkembang dengan nilai omset yang semakin meningkat dan fantastis. Hal tersebut tentunya dapat menjadi beban dalam bentuk tanggung jawab dari para karyawan karena jenis pekerjaan yang bersifat *full shift*. Dalam hal ini tentunya dibutuhkan adanya pengembangan karir yang baik pula sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja secara profesional dan sesuai target kerja maupun semangat dalam pekerjaan. Sebagai bisnis ritel berbentuk minimarket yang pertama di Indonesia, Indomaret didirikan oleh PT. Indomarco Prismatama sejak tahun 1998, oleh karena itu wajar bila usaha ritel milik Grup Salim ini tampil sebagai pemimpin dengan jumlah waralaba kurang dari 1500 unit dan omset sebesar RP. 8 triliun. Perkembangan dan omset tersebut tentunya menuntut para karyawan untuk bekerja dengan baik.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif dimana menyatakan bahwa penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F		
Mean Square	F	Sig.
7,241	3,060	,041 <sup>b</sup>
2,366		

Sumber: Data sekunder diolah

. Adapun hasil dari uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,060, dengan signifikan 0,041 ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji t

Variable	t	Probability	Keterangan
C	1,53	0,15	
Beban Kerja ( $X_1$ )	-1,44	0,41	Tidak Signifikan
Pengembangan Karir ( $X_2$ )	0,26	0,02	Signifikan

Sumber: Data sekunder diolah

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Hipotesis pertama menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
- (2) Hipotesis kedua menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### Koefisien Determinasi

<i>R-squared</i>	0,68
------------------	------

Sumber: Data sekunder diolah

Nilai koefisien determinasi atau *R square* adalah sebesar 0,68 yang berarti variabel Y dapat diprediksi oleh variabel bebas sebesar 68% dan sisanya 32% di prediksi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil, terdapat beberapa saran:

1. Perusahaan harus terus memperhatikan karyawan dan memberikan kompensasi yang sesuai sehingga setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak menjadi masalah, bahkan dilakukan dengan semangat oleh karyawan.

2. Perusahaan terus melakukan perbaikan manajemen sehingga setiap karyawan yang bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tentunya dapat memajukan perusahaan, menyerap tenaga kerja dan bersaing.

## **REFERENSI**

- As'ad, M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mahsun. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Martoyo, S. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.

# Peran Strategis Sumber Daya Manusia Berbasis Knowledge Management Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance

Jabarkis<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

\*Email : B2041211012@student.untan.ac.id

## Abstrak

---

Perkembangan ekonomi global saat ini menuntut organisasi untuk menerapkan praktek-praktek manajemen yang berorientasi pada terciptanya good corporate governance maka diperlukan sistem pengelolaan perusahaan yang melibatkan seluruh komponen perusahaan khususnya komponen sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia merupakan peran strategis dan merupakan sumber daya strategis organisasi, sedangkan knowledge management digunakan untuk mengubah sumber daya manusia sehingga memiliki keunggulan dalam pengelolaan good corporate governance. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia berhubungan dengan knowledge management karena keduanya mencakup aktivitas intelektual dari penciptaan pengetahuan hingga menggerakkan pengetahuan dalam mewujudkan tanggung jawab, kesetaraan, keterbukaan, kemandirian dan akuntabilitas dalam prinsip good corporate governance.

---

Kata kunci : peran sumber daya manusia, pengetahuan, good corporate governance

## PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global saat ini yang cenderung mengalami peningkatan membutuhkan peran strategis sumber daya manusia bukan hanya untuk meningkatkan performa tetapi untuk mewujudkan keunggulan bersaing. Untuk meraih keunggulan bersaing, berbagai hal telah diupayakan salah satunya adalah mengimplementasikan tata kelola perusahaan yang baik dalam prinsip *good corporate governance*. Pada masa krisis ekonomi yang melanda Indonesia di tahun 1998 banyak perusahaan mengalami kebangkrutan, yang disebabkan karena praktik *good corporate governance* belum sepenuhnya di Indonesia (Khairandy dan Malik, 2007). Dalam era globalisasi suatu perusahaan juga dituntut untuk mampu melakukan praktek-praktek manajemen yang berorientasi pada keterbukaan (*transparency*), fokus pada perubahan dan berinovasi secara terus menerus.

Untuk mencapai keunggulan kompetitif dan mampu menerapkan praktek-praktek manajemen yang berorientasi pada keterbukaan dan terciptanya sistem tata kelola yang baik maka diperlukan sistem pengelolaan perusahaan yang melibatkan seluruh komponen perusahaan khususnya komponen sumber daya manusia (*human resources*). Peran sumber daya manusia sebagai aset berharga (*valuable asset*) dan sekaligus sebagai motor penggerak perusahaan. Peran dan fungsi yang bersifat mendasar dan tradisional seperti *recruitment* dan *staffing* namun lebih kepada peran dan fungsi yang bersifat bisnis dan strategis dalam pengelolaan manajemen pengetahuan untuk mencapai *good corporate governance*.

Kunci utama untuk memenangkan persaingan di pasar global dan

mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah dengan menciptakan keunggulan kompetitif. Menurut *resource-based theory* (Barney, 1986; Haanes et al, 2000; Prahalad et al, 1990), peran sumber daya manusia merupakan peran strategis dan merupakan sumber daya strategik organisasi, sedangkan *knowledge management* digunakan untuk mengubah sumber daya tersebut menjadi produk atau jasa yang menciptakan nilai bagi pelanggan. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia berhubungan dengan *knowledge management* karena keduanya mencakup aktivitas intelektual dari penciptaan pengetahuan hingga menggerakkan pengetahuan dalam pengelolaan *good corporate governance* (Huang et al, 2010; Zhou et al, 2003; Nonaka et al, 2000). Dengan demikian diharapkan dengan adanya perubahan dan transformasi peran dan fungsi sumber daya manusia dari bersifat mendasar dan tradisional menjadi peran dan fungsi bisnis dan strategis diharapkan akan mampu mewujudkan sistem tata kelola perusahaan yang baik dan memenuhi prinsip *good corporate governance*.

#### Sumber Daya Manusia Berbasis Knowledge

Pendekatan *knowledge based view* (KBV) ini menggambarkan bahwa organisasi berperan dalam menghasilkan, mengintegrasikan dan mendistribusikan pengetahuan. Menurut pendekatan ini, keberhasilan organisasi diukur dari kemampuan organisasi untuk mengembangkan pengetahuan baru berbasis sumber daya yang dimilikinya. Pendekatan KBV juga menyatakan bahwa sumber daya inti yang dimiliki organisasi adalah pengetahuan (Grant, 1996).

*Knowledge* merupakan komponen utama dan merupakan sumber daya *intangible* penting yang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. *Knowledge* bukanlah data atau informasi (Awad & Ghaziri, 2004), tetapi *knowledge* di dasarkan pada data dan informasi. Pengetahuan adalah data dan informasi yang digabung dengan kemampuan, intuisi, pengalaman, gagasan, motivasi dari sumber yang kompeten (Nonaka, 2000). Drucker (dalam Tobing, 2007) mendefinisikan *knowledge* sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, Hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau intuisi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari tindakan sebelumnya.

Secara umum, *knowledge* dibedakan menjadi dua tipe utama yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* (Nonaka, 2000). *Tacit knowledge* adalah sesuatu yang tersimpan dalam otak manusia, sedangkan *explicit knowledge* adalah sesuatu yang terdapat dalam dokumen atau tempat penyimpanan lain selain di otak manusia. Dengan demikian *tacit knowledge* adalah sesuatu yang diketahui dan dialami, tetapi sulit untuk diungkapkan secara jelas dan lengkap, sangat sulit dipindahkan kepada orang lain karena tersimpan dalam masing-masing pikiran para individu dalam organisasi. Adapun ciri-cirinya adalah: tersimpan dalam pikiran manusia, sulit diformulasikan, sulit dikomunikasikan dan disebarkan kepada orang lain, sangat penting untuk pengembangan kreatifitas dan inovasi. Contoh *tacit knowledge* adalah gagasan, persepsi, cara berpikir, wawasan, keahlian, pengalaman dan sebagainya.

*Explicit knowledge* merupakan bentuk pengetahuan yang sudah didokumentasikan, mudah disimpan, diperbanyak, disebarluaskan dan dipelajari dengan pemahaman dan penyerapan. Contohnya adalah buku, laporan, dokumen, surat, file-file elektronik, data base, audio visual dan lain-lain.

Untuk menghasilkan kinerja unggul, dalam *knowledge based view* dinyatakan bahwa bukan hanya diperlukan sumber daya dan kapabilitas yang unggul. Tetapi diperlukan juga *tacit knowledge* dalam organisasi untuk mengintegrasikan, mengkoordinasikan sumber daya-sumber daya dan kapabilitas yang dimiliki oleh organisasi (Grant, 1996). Menurut pandangan *knowledge based view*, pengetahuan organisasional memiliki posisi penting sebagai sumber utama dari kompetensi organisasi (Grant, 1996 dan Nonaka, 2000).

Berdasarkan pandangan ini, pengetahuan dapat berupa informasi kontekstual, pengalaman, nilai-nilai dan pendapat para ahli (Davenport & Prusak, 1998). Dalam pandangan *knowledge based view* ini, berkenaan dengan bagaimana organisasi menciptakan, mendokumentasikan dan membagikan pengetahuan.

#### *Good Corporate Governance*

*Good corporate governance* secara definitif merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan yang menciptakan nilai tambah (*value added*) untuk semua stakeholder (Monks, 2003). Ada dua hal yang ditekankan dalam konsep ini, pertama, pentingnya hak pemegang saham untuk memperoleh informasi dengan benar dan tepat pada waktunya dan, kedua, kewajiban perusahaan untuk melakukan pengungkapan (*disclosure*) secara akurat, tepat waktu, transparan terhadap semua informasi kinerja perusahaan, kepemilikan, dan stakeholder.

Ada empat komponen utama yang diperlukan dalam konsep *good corporate governance*, (Kaen, 2003; Shaw, 2003) yaitu *fairness, transparency, accountability, dan responsibility*. Sistem pengelolaan perusahaan yang baik yang biasanya diistilahkan dengan *good corporate governance* merupakan salah satu isu penting dan bahkan menjadi prasyarat mutlak dalam perekonomian global saat ini. *Good corporate governance* juga dijadikan bagian dari keunggulan bersaing perusahaan guna memasuki pasar global dan meraih kepercayaan dari para *stakeholder* (supplier, investor, konsumen, pemerintah, karyawan dan masyarakat). Secara umum terdapat lima prinsip dasar dari *good corporate governance* yaitu:

1. *Transparency* (keterbukaan informasi), yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambil-putusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.
2. *Accountability* (akuntabilitas), yaitu kejelasan fungsi, struktur, sistem, dan pertanggungjawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
3. *Responsibility* (pertanggungjawaban), yaitu kesesuaian (kepatuhan) di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku.
4. *Independency* (kemandirian), yaitu suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan



pengaruh/tekanan dari pihak manajemen yang tidak sesuai dengan peraturan dan perundangan-undangan yang ber-laku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

5. *Fairness* (kesetaraan dan kewajaran), yaitu perlakuan yang adil dan setara di dalam memenuhi hak-hak stakeholder yang timbul berdasarkan perjanjian serta peraturan perundangan yang berlaku.

Esensi dari *good corporate governance* adalah peningkatan kinerja perusahaan melalui supervisi atau pemantauan kinerja manajemen dan adanya akuntabilitas manajemen terhadap pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan kerangka aturan dan peraturan yang berlaku.

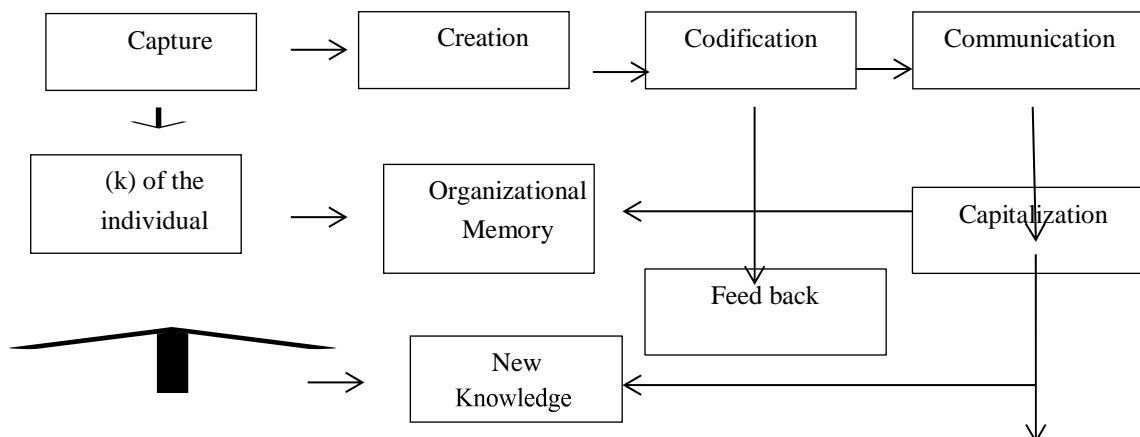
#### Pengelolaan Knowledge Management Untuk Mewujudkan Good Corporate Governance

Dalam ekonomi berbasis pengetahuan, sumber daya manusia merupakan aset strategik utama bagi kinerja organisasi, dan pengelolaan atas modal tersebut merupakan hal penting bagi keunggulan bersaing (Grant, 1997; Roos et al, 1997; Von Krogh et al, 2002). Tantangan perusahaan kedepan adalah bagaimana menghadapi tuntutan lingkungan bisnis yang mengharapakan agar perusahaan mampu menerapkan praktek-praktek manajemen yang bersikap terbuka (*transparency*), bertanggungjawab (*responsibility*), memiliki kredibilitas (*accountability*), berkeadilan (*fairness*) dan independen (*independency*) sehingga mampu mendapatkan kepercayaan dari lingkungan bisnis baik lokal maupun internasional. *Good Corporate Governance* memerlukan sumber daya manusia sebagai ujung tombak dalam menghadapi perubahan di masa yang akan datang. Untuk itu peran strategis sumber daya manusia dalam pengelolaan pengetahuan sangat vital dalam mewujudkan *good corporate governance* ini.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat mengikuti langkah yang ditunjukkan dalam Gambar 1. Khaldi et al. (2005) mengajukan model siklus knowledge management yang disebut Five Cs (*Capture, Creation, Codification, Communication, Capitalization*) Model yang dapat diaplikasikan untuk mewujudkan good corporate governance. Sumber daya manusia merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran strategis sumber daya manusia berbasis knowledge management juga merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan (Devianto, 2010). Dengan menggunakan Five C's Model, maka integrasi knowledge management pada UKM akan memudahkan SDM menciptakan pengetahuan baru, karena organisasi selalu terbuka dengan pengetahuan baru. Knowledge management secara aktif terintegrasi dengan proses pekerjaan, karena knowledge management yang terisolasi dapat menghambat inovasi akibat SDM tidak dapat berbagi ide baru dengan SDM lainnya. Pengguna knowledge management tidak secara pasif menerima pengetahuan, namun akan bertindak aktif untuk menyusun dan mengkomunikasikan pengetahuan. Dalam model tersebut, informasi diproses sebagai pengetahuan. Knowledge management berorientasi pada pengetahuan bisnis dan kebutuhan manajer, dan mengarahkan aktivitas harian. Perusahaan yang memiliki human capital yang andal serta dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip good corporate governance merupakan modal dasar untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Putri, 2015).



Gambar 1. Five Cs model



Sumber: Khaldi et al. (2005)

## KESIMPULAN

Perubahan peran dan fungsi sumber daya manusia dari yang bersifat tradisional mengarah kepada peran dan fungsi yang bersifat bisnis dan strategis diharapkan akan turut serta dapat membawa perubahan baru dalam sistem pengelolaan perusahaan yang mengarah pada terwujudnya good corporate governance. Organisasi yang dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia berbasis knowledge merupakan aset berharga dalam mewujudkan good corporate governance. Selain itu juga perubahan peran dan transformasi sumber daya manusia diharapkan akan mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam menjawab perubahan lingkungan bisnis baik ditinjau dari segi ekonomi, sosial maupun lingkungan sehingga mampu mengurangi resiko-resiko perusahaan yang diakibatkan oleh kesalahan dalam pengelolaan perusahaan.

Prinsip-prinsip *good corporate governance* merupakan panduan yang perlu diimplementasikan sehingga semua kepentingan stakeholders terpenuhi, yaitu pemilik/pemegang saham, manajer, karyawan, supplier, dan pemerintah. Dengan mengoptimalkan peran strategis sumber daya manusia berdasarkan knowledge management maka diharapkan Lima prinsip good corporate governance yaitu transparency, accountability, responsibility, independency, dan fairness dapat digunakan sebagai panduan dalam menjalankan perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja perusahaan.

## REFERENSI

- Awad, Ellias M. & Hasan M. Ghaziri, 2004, Knowledge Management, International Edition, New Jersey, Pearson Education Inc.
- Chinn, Richard, Corporate Governance Handbook, Gee Publishing Ltd. London, 2000.
- Chi-Kun Ho (2005), "Corporate Governance and Corporate Competitiveness : an International Analysis", Oxford : Blackwell Publishing Ltd.
- Divianto. 2010. pengaruh faktor-faktor intelektual capital (human capital, structural capital dan customer capital ) terhadap business performance Jurnal Ilmiah

Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-IV, Nopember 2010.

- Grant, Robert M., 1997, *Contemporary Strategy Analysis Concept, Techniques, Application*, 2nd, Secokusumo, T. (penerjemah), Analisis Strategi Kontemporer, Konsep, Teknik, Aplikasi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Haanes, K., & Fjeldstad, O. 2000. *Linking Intangible Resources and Competition*. *European Management Journal*, 18(1), pp. 52-62.
- Huang, Y., & Wu, YJ. 2010. *Intellectual Capital and Knowledge Productivity: the Taiwan Biotech Industry*. *Management Decision*, Vol. 48, No. 4, pp. 580-99.
- Kaen, Fred. R, *A Blueprint for Corporate Governance: Strategy, Accountability, and the Preservation of Shareholder Value*, AMACOM, USA. 2003.
- Khairandy, Ridwan,. & Camelia Malik. 2007. *Good corporate governance: perkembangan pemikiran dan implementasinya di Indonesia dalam perspektif hukum*, Total Media, Jakarta.
- Khaldi, F., Alawneh, A., & Khateeb, A. 2005. *A Five C's Knowledge Management Lyfecycle*. Faculty Information Systems and Technology, AABFS, Working Paper.
- Marr, B., Schiuma, G., and Neely, A. 2004. *Intellectual Capital: Defining Key Performance Indicators for Organizational Knowledge Assets*. *Business Process Management Journal*, Vol. 10, No. 5, pp. 551-69.
- Monks, Robert A.G, dan Minow, N, *Corporate Governance 3rdEdition*, Blackwell Publishing, 2003.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. 2000. *SECI, Ba and Leadership: A Unified Model of Dynamic Knowledge Creation*. *Long Range Planning*, Vol. 33, No. 1, pp. 5-34.
- Prahalad, CK., & Hamel, G. 1990. *The Core Competence of the Corporation*. *Harvard Bussiness Review*, 68(3), pp. 79-91.
- Putri, I G A M Dwija. 2015. *Sumber Daya Manusia, Good Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan*, Jurnal Piramida. Vol 11. No. 1. 29-34.
- Roos, G., & Roos, J. 1997. *Measuring Your Company's Intellectual Performance*. *Long Range Planning*, Vol. 30, No. 3, pp. 413-26.
- Shaw, John. C, *Corporate Governance and Risk: A System Approach*, John Wiley & Sons, Inc, New Jersey, 2003.
- Shih, K., Chang, C., & Lin, B. 2010. *Assessing Knowledge Creation and Intellectual Capital in Banking Industry*. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11, No. 1, pp. 74-89.
- Von Krogh, G., & Grand, S. 2002. *From Economic Theory Towards a Knowledge- Based View of the Firm*, in Choo, C.W., & Bontis, N. (Eds), *The Strategic Management Intellectual Capital and Organizational Learning*. Oxford University Press, New York, NY.

Zhou, A.Z., & Fink, D. 2003. Knowledge Management and Intellectual Capital: an Empirical Examination of Current Practice in Australia. Knowledge Management Research&Practice, Vol.1, No. 2, pp. 86-94.