

Pengaruh *Knowledge Management* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Konsultan Erp (Studi Kasus Pada Pt. Inti Talenta Teknologi Jakarta)

The Influence Of Knowledge Management and Organizational Citizenship Behavior (OCB) To The Employee Performance Of ERP Consultant

¹Rizky Zeinul Falah, ² Dudung Abdurrahman, ³Allya Rosallyn
^{1,2}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
 Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*
 e-mail : ¹*rizkyzeinulfalah@gmail.com*, ²*dudungabdurrahman@unisba.ac.id*,
³*allyarosallyn@unisba.ac.id*

Abstract. The research aims to determine how knowledge management and organizational citizenship behavior (OCB), then examine how employees perform, and analyze and explain how the influence of knowledge management and Organizational citizenship behavior (OCB) performance of employee ERP consultants PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta. This research uses qualitative and quantitative debtor approaches. The subject of this research is the employee of ERP Consultant PT. Inti Talenta Teknologi as much as 78 employees. This hypothesis test decision making is done by testing the meaning of the koefiens. The results showed that: (1) knowledge management of employee ERP consultants PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta belongs to the high category; (2) Organizational Citizenship behavior (OCB) on the employee of ERP consultants PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta belongs to high category; (3) The performance of the ERP consultant employee PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta belongs to the high category; (4) The influence of knowledge management on the performance of ERP consultant's employees PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta has significantly partially influential; (5) Influence of organizational citizenship behaviour (OCB) on the performance of the ERP consultants ' employees PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta has been partially influential; (6) Influence of knowledge management and behavior of citizenship Organization (OCB) on the performance of employee ERP consultants PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta simultaneously affects significantly.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *knowledge management* dan *organizational citizenship behavior* (OCB), kemudian mengkaji bagaimana kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan bagaimana pengaruh *knowledge management* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan bagian konsultan ERP PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan konsultan ERP PT. Inti Talenta Teknologi sebanyak 78 karyawan. Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan cara menguji keberartian dari koefiens. Hasil penelitian pada menunjukkan bahwa: (1) knowledge management pada karyawan konsultan ERP PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta termasuk dalam kategori tinggi; (2) *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan konsultan ERP PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta termasuk dalam kategori tinggi; (3) kinerja pada karyawan konsultan ERP PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta termasuk dalam kategori tinggi; (4) Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan konsultan ERP PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta secara parsial berpengaruh secara signifikan; (5) Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan konsultan ERP PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta secara parsial berpengaruh secara signifikan; (6) Pengaruh *knowledge management* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan konsultan ERP PT. Inti Talenta Teknologi Jakarta secara simultan berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci: Knowledge Management, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja.

A. Pendahuluan

PT. Inti Talenta Teknologi (Intalogi) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi. Dimana

perusahaan menawarkan produk berupa *software* ERP (perencanaan sumber daya perusahaan) dan berfokus untuk membantu pelanggan atau *klien* yang telah menerapkan dan

menjalankan SAP *Business One* dan *Epicor ERP* sebagai sistem operasional setiap hari. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan serta sistem informasi, inovasi yang dapat diproduksi oleh manusia semakin berkembang, seperti yang terjadi di PT. Intalogi.

Fenomena ini merupakan konsekuensi logis dari dinamika masalah dan kebutuhan hidup manusia, yang selalu muncul serta berkembang. Menyadari keberadaan fenomena ini, PT. Intalogi membuat terobosan dengan menerapkan *knowledge management* pada karyawannya. Dari konteks yang dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat hubungan pengaruh *knowledge management* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan bagian konsultan ERP. Selain itu, tujuan dari penelitian ini dijelaskan dalam poin-poin dibawah ini.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan *knowledge management* pada karyawan bagian konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis penerapan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan bagian konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan bagian konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan bagian konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta.
5. Menemukan dan analisis sejauh mana pengaruh perilaku OCB terhadap kinerja karyawan

konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran *knowledge management* dan OCB terhadap kinerja karyawan bagian konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta.

B. Landasan Teori

Menurut (Duhon dalam Dewi, 2014) *Knowledge management* merupakan sebuah cabang ilmu yang menyajikan pendekatan terintegrasi dalam mengidentifikasi, menangkap, mengevaluasi, mengambil, dan membagikan semua hal dari aset informasi sebuah perusahaan. Menurut Enhart dalam Kurniawan (2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mempertinggi nilai dan pemeliharaan sosial lingkungan psikologi yang mendukung hasil pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler dalam Emi, 2016).

Menurut Devenport dalam Dewi (2014) *knowledge management* dibagi menjadi 2 jenis pengetahuan sebagai berikut:

Tacit Knowledge

Adalah pengetahuan dari ahli, individu dan komunitas, dan pengalaman mereka. Pengetahuan diam-diam sangat pribadi dan sulit untuk dijelaskan, yang menjadikannya sangat sulit untuk berkomunikasi atau mentransmisikan kepada rekan kerja.

Explicit knowledge

Merupakan sesuatu yang mudah diungkapkan dengan lisan dan angka-angka, dan dapat disajikan dalam bentuk ilmiah, spesifikasi, manual, dan lainnya. Jenis pengetahuan ini bisa ditransmisikan secara formal dan sistematis dari satu orang ke orang

lainnya, dapat juga diklasifikasikan melalui prosedur dan teknologi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian pengaruh knowledge management dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan dengan uji teknik analisis deskriptif dan verivikatif.

Tabel 1 Koefisien Determinasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,525 ^a	,575	,466	,496

a. Predictors: (Constant), KM

Sumber : Diolah melalui SPSS Statistics 25

Nilai *R square* menunjukkan angka 0,575 atau 57,5% pada karyawan bagian konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta. Berarti hanya 57,5% variasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel *knowledge management* pada karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta. Sedangkan sisanya, 42,5% dijelaskan oleh faktor-faktor diluar variabel *knowledge management*.

Tabel 2 Koefisien Determinasi R2

Sumber : Diolah melalui SPSS Statistics 25

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,637	,527	,586

a. Predictors: (Constant), OCB

Nilai *R square* menunjukkan angka 0,637 atau 63,7% pada karyawan bagian konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta. Berarti hanya 63,7% variasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta. Sedangkan sisanya, 36,3% dijelaskan oleh faktor-

faktor diluar variabel *knowledge management*.

Tabel 3 Uji Parsial Pengaruh

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,373	3,382		,997	,322
	KM	,252	,057	,417	4,429	,000
	OCB	,307	,079	,363	3,862	,000

a. Dependent Variable: KK

Knowledge Management terhadap Kinerja dan OCB terhadap Kinerja

Sumber : Diolah melalui SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil *output* dengan bantuan *SPSS Statistics 25* diatas, kemudian dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel *knowledge management* didapat sebesar 4,429. Dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ karena $4,429 > 1,66515$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dapat diketahui bahwa nilai uji-t variabel *organizational citizenship behavior* didapat sebesar 3,862. Dengan demikian $T_{hitung} > T_{tabel}$ karena $3,862 > 1,66515$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506,617	2	253,309	24,525	,000 ^b
	Residual	774,629	75	10,328		
	Total	1281,246	77			

a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), OCB, KM

Sumber : Diolah melalui SPSS Statistics 25

Berdasarkan hasil *output* dengan bantuan *SPSS Statistics 25* di atas, selanjutnya dapat diketahui bahwa nilai uji-f variabel *knowledge management* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) didapat sebesar 24,525. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ karena $24,525 > 3,12$. Dari uji Anova di atas, didapatkan

F_{hitung} sebesar 24,525 dengan *p-value* (*sig.*) = 0,000, karena *p-value* (*sig.*) < 5%. Maka H_0 ditolak. dan H_a diterima. Artinya, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa *knowledge management* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *knowledge management* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

D. Kesimpulan

1. *Knowledge management* pada karyawan bagian konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta termasuk dalam kategori dan dapat diketahui dari nilai rata-rata yang diperoleh dari tanggapan sebanyak 78 responden yaitu sebesar 313,5 dengan presentase pengukuran sebesar 74,5% berada pada *range* 268,2 – 330,6 dari jumlah 5 pertanyaan. Artinya PT. Intalogi Jakarta sudah menerapkan *knowledge management* kepada karyawannya dan memiliki tingkat yang tinggi. Dengan begitu perusahaan dirasa mampu mengidentifikasi, memilih, mengatur, menyebarkan dan mentransfer informasi penting dan keahlian kepada karyawannya.
2. *Organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata nilai yang diperoleh dari tanggapan sebanyak 78 responden yaitu sebesar 301,8 dengan presentase pengukuran sebesar 70,8% berada pada *range* 268,2 –

330,6 (tinggi) dari jumlah 10 pertanyaan. Artinya karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta memiliki karyawan yang tingkat *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Hal ini dikarenakan para karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta mampu memberikan kontribusi kepada sesama rekan kerja dan kepada perusahaan.

3. Kinerja pada karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta termasuk dalam kategori yang cukup tinggi dengan rata-rata nilai yang diperoleh dari tanggapan sebanyak 78 responden yaitu sebesar 304,7 dengan presentase pengukuran sebesar 74,1% berada pada *range* 268,2 – 330,6 (tinggi) dari jumlah 11 pertanyaan. Artinya karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari keberhasilan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan dan hasil kerja pun terekam di *soft ware* perusahaan.
4. Pengaruh *knowledge management* pada karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta secara parsial berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 4,429 dengan T_{tabel} sebesar 1,66515 Artinya karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta dengan demikian kinerja pada karyawan di pengaruhi oleh *knowledge management*. Begitu juga dengan hasil penelitian dari Nur Falah (2017), dimana pada hasil

yang sudah diteliti menunjukkan bahwa variabel *knowledge management* memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pada karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta secara parsial berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-t didapat sebesar 3,862 dengan T_{tabel} sebesar 1,66515. Artinya karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta dengan demikian kinerja pada karyawan di pengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). Begitu juga dengan hasil penelitian dari Lestari (2018), dimana *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan.
6. Pengaruh *knowledge management* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pada karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta secara simultan berpengaruh secara signifikan dengan hasil *output* pada pengujian hipotesis uji-f didapat sebesar 24,525 Dengan F_{tabel} sebesar 3,12 Artinya karyawan knsultan ERP PT. Intalogi Jakarta memiliki tingkat kinerja yang tinggi dimana dipengaruhi oleh indikator *knowledge management* dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

E. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel *knowledge management* pada indikator “intuisi” dengan

mendapatkan skor terendah yaitu (251), oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan pengarahan atau membuat seorang karyawan memiliki intuisi yang tinggi sehingga karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sendiri, perusahaan dapat memberikan sebuah simulasi dalam penyelesaian masalah sehingga secara tidak sadar karyawan dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya.

2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa pada variabel OCB pada indikator “kesopanan” dengan mendapatkan skor terendah (267), oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan sikap kesopanan kepada beberapa karyawan konsultan ERP PT. Intalogi Jakarta. Perusahaan dapat menciptakan keharmonisan sesama karyawan dengan membuat acara dimana acara tersebut terdapat games yang menyatukan karyawan ataupun dengan diundang pembicara seperti penceramah dan menyalakan kesopanan menurut agama.
3. Berdasarkan tingginya kinerja karyawan diharapkan perusahaan mampu menjaga atau meningkatkan tingkat kinerja karyawan nya yang tinggi tersebut sehingga menjadikan keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan.
4. Untuk penelitian lebih lanjut harus mempertimbangkan dengan variabel yang lain di luar variabel ini untuk mendapatkan hasil yang lebih

bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja karya.

Daftar Pustaka

- Ahmad Sahas Nur Falah. 2017. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). Universitas Brawijaya : Malang.
- Thesis. Anak Agung Ngurah Utama Triartra Putra. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Udayana : Bali. E-Jurnal UNUD Vol. 7. No. 9.
- Annisa, Sri. 2015. Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Blimbing Malang. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Depi Fujianti. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dapensi Trio Usaha Bandung. Universitas Unpas : Bandung. Skripsi.
- Emi. 2016. Analisis Kinerja Karyawan Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Customer Pada Perseroan Terbatas PT. Sinar Galesong Kendari. Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara. Thesis.
- Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya
- : Malang. Jurnal INDUSTRIA Vol. 7. No. 2. 128
- Erda Aufar, Adman, dan Suwatno. 2016. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Komeptensi Manajerial Para Pengusaha Industri Kecil Di Kabupaten Cirebon.
- Ejurnal UPI Vol. 15. No.1. Khairil, Khairil. 2014. Analisis faktorial dimensi altruisme pada relawan bencana alam. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mariman Darto. 2014. Peran Organizational Behavior (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik. Jurnal Borneo Administrator Vol. 10. No. 1.
- Meva Tri Kumala Dewi. 2014. Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dengan Penerapan Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan). Alumni Universitas Ma Chung. Jurnal JIBEKA Vol. 8. No. 1.
- Muhammad Siddiq. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Syariah Medan. Universitas Sumatra Utara. SKRIPSI.
- Navik Puryantini, Rofikotul Arfati, dan Bambang Tjahjadi. 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. Universitas Airlangga : Surabaya. Artikel.
- Prayitno, Gusminto Adi. 2016. Pengaruh big five personality terhadap keterlibatan kerja pada karyawan swasta Rumah Sakit Nahdlotul Ulama

- Jombang. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.129
- Rizka Melinda Dewi. 2016. Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal UNDIP Vol. 5. No. 2.
- Siti Samsiah, Evi Marlina, dan Hendri Ali. 2018. Pengaruh Knowledge Management dan Teknologi Informasi Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Universitas.
- Universitas Muhammadiyah : Riau. Jurnal MANAJEMEN Vol. 22. No. 2. Sitti Rahmi Utami, Muhammad Ali, Mursalim Nohong. 2016. Strategi Penerapan Knowledge Management Pada Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia TBK Cabang Makasar. Universitas Hasanuddin. Jurnal ANALISIS Vol. 5. No. 1 : 72- 77.
- Sugeng Satoto. 2016. Mengenal Knowledge Management. BDK Balikpapan. Artikel.
- Tenry Nur Amriani. 2014. Knowledge Management (KM) Dalam Organisasi Publik.Article
- Yollanda Swagaretha K, Agung Winarmo, Lohana Juariyah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Witsel Tatim Selatan Malang. Universitas Negeri Malang. Jurnal Ekonomi Bisnis Tahun 21. No. 2.