

Pengaruh Implementasi *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Fira Syaila Rachma, Sri Suwarsi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

fira.syaila@gmail.com, srisuwarsi@unisba.ac.id

Abstract—The purpose of this research are 1) To determine the level of Knowledge Management is towards Employee Performance of PT. Indonesian Railway Bandung. 2) To determine the level of Organizational Behaviour is towards Employee Performance of PT. Indonesian Railway Bandung. 3) Analyzing how Knowledge Management and Organizational Behaviour is towards Employee Performance of PT. Indonesian Railway Bandung. The research method used is descriptive analysis and verification and operates calculation using the SPSS 16.0 program. Respondents in this study were employees of the PT. Indonesian Railway Bandung City, which numbered 95 people. The variables studied in this study were Knowledge Management (X1), Organizational Behaviour (X2), and Employee Performance (Y). Data collection is done with library research and field research. The results of this research concluding that: 1) Knowledge Management partially has a positive and significant effect on Employee Performance. 2) Organizational Behaviour partially has a positive and significant effect on Employee Performance. 3) It can be concluded that there is an influence between Knowledge Management and Organizational Behaviour on Employee Performance of PT. Indonesian Railway Bandung.

Keywords—*Knowledge Management, Organizational Behaviour, Employee Performance.*

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui tingkat *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung. 2) Untuk mengetahui tingkat Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung. 3) Menganalisis bagaimana Knowledge Management dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 16.0. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung, yang berjumlah 95 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu *Knowledge Management* (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) *Knowledge Management* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Kota Bandung.

Kata kunci—*Knowledge Management, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Knowledge Management ialah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada didalam organisasi, (Darroch, 2015). 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 (Didhl, 2013).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Kereta Api Indonesia yang telah terdaftar dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dimana kebutuhan akan *knowledge management* berperan penting bagi PT. Kereta Api Indonesia yang dituntut untuk mengembangkan inovasi dan meningkatkan daya saing. Adanya aspek kinerja karyawan yang masih rendah tentunya menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya kinerja yang baik terutama faktor *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi antara individu dan perusahaan. Potensi sumber daya pengetahuan sebagai *intangible asset* perusahaan belum dapat dioptimalkan dan eksplorasi dengan baik. Untuk itu perlu diperlukan adanya suatu metode untuk mengelola aset kapital tersebut agar dapat dikomunikasikan dan digunakan bersama antar individu/instansi terkait.

II. LANDASAN TEORI

A. *Knowledge Management*

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. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

Menurut Zaied (2012), *Knowledge management* adalah

serangkaian pelaksanaan dalam penciptaan, penangkapan, pentransferan, 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.

B. Budaya Organisasi

Menurut Asang (2011), Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terintimisasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi dan ego. Hasil dari penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang-orang (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama.

Menurut Jacques (2012), Budaya organisasi adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi/perusahaan. Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku.

Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan menurut Robbins (2011), antara lain:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan ke arah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebagai organisasional.

2. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.

3. Inisiatif Individu

Inisiatif karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya diharapkan dapat menguntungkan perusahaan. Inisiatif juga menggambarkan suatu bentuk kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

4. Toleransi terhadap risiko

Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif dan mampu dalam menghadapi risiko di dalam pekerjaannya.

5. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai dengan kinerja karyawan.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat digambarkan dengan kemampuan bekerja dan melaksanakan tanggung jawab mereka disuatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012).

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Winardi dalam Sarwan (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu faktor intristik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor intristik meliputi motivasi pendidikan, kemampuan, ketrampilan, dan pengetahuan dimana kesemuanya tersebut bisa didapat dari pelatihan.
2. Faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Implementasi *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh implementasi *knowledge management* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

TABEL 1. HASIL UJI NILAI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.635	3.286139

Sumber : SPSS Statistic 16.0, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,642 atau sebesar 6,42% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,642 \times 100\% = 64,2\%$), artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *knowledge management* (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) sebesar 64,2%, sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi faktor lain. Untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y digunakan Uji F, penghitungan menggunakan SPSS 16.0, serta hasil hitung dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

TABEL 2. HASIL UJI SECARA SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1784.353	2	892.176	82.619	.000 ^b
Residual	993.482	92	10.799		
Total	2777.834	94			

Sumber : SPSS Statistic 16.0, diolah 2020

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f hitung dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 92$ adalah 82.619 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 82.619 > f_{tabel} = 19.5$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari knowledge management dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai *knowledge management* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *knowledge management* di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, *knowledge management* termasuk ke dalam kategori tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai dimensi berbagi pengetahuan memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) telah mampu melakukan berbagi pengetahuan yang baik sesuai indikator pada dimensi berbagi pengetahuan yaitu tingkat kemampuan berbagi pengetahuan baru, tingkat kemampuan mengumpulkan pengetahuan baru, tingkat kemampuan mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dengan baik.
2. Tingkat budaya organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, budaya organisasi termasuk ke dalam kategori tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada dimensi agresivitas memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) telah mampu melakukan sikap agresivitas yang baik sesuai dengan indikator pada dimensi agresivitas yaitu tuntutan perusahaan pada karyawan untuk bekerja secara aktif dan tingkat pencapaian pekerjaan atas kerjasama yang

dilakukan dengan tim dengan baik.

3. Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan yang di ukur dalam 4 dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama dan inisiatif sudah dilakukan dengan baik.
 4. Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berdasarkan data yang diolah sebesar 28,9%.
 5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berdasarkan data yang diolah sebesar 45%.
 6. Pengaruh knowledge management dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) secara simultan berdasarkan data yang diolah sebesar 64,2%.
- Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti akan memberikan saran kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini, berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan termasuk kategori baik/tinggi, tetapi memiliki nilai terendah dari variabel lainnya. Oleh karena itu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) diharapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawannya agar tercipta kinerja karyawan yang lebih baik lagi di PT. Kereta Api Indonesia.
2. Bagi para peneliti lainnya, dapat mengembangkan penelitian tentang knowledge management dan budaya organisasi, mengingat knowledge management dan budaya organisasi itu sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan, agar terciptanya kinerja karyawan yang baik. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang knowledge management dan budaya organisasi untuk memperkaya penelitian yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Darroch, J & McNaughtan, R 2002, 'Examining the Link Between Knowledge Management Practices and Types of Innovation', *Journal of Intellectual Capital*, vol.3,no.3,pp.210- 22
- [2] Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [4] Robbins, Stephen P. D
- [5] an Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- [6] Zaied, A.N.H. (2012). *An Integrated Knowledge Management Capabilities Framework for Assessing Organizational Performance*. *International Journal Information Technology and Computer Science*, Vol. 02, 1-10.