

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBS UNSRAT)

**KNOWLEDGE WORKER PRODUCTIVITY DI PT TRIKAYARASA JAYA FOOD:
PERAN KNOWLEDGE MANAGEMENT MELALUI KEMAMPUAN ADAPTASI DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Sherly Amalia Fernanda, Ayu Lucy Larassaty

Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo

ARTICLE INFO

Keywords: knowledge management, knowledge worker productivity, adaptability, job satisfaction.

Kata Kunci: knowledge management, knowledge worker productivity, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja.

Corresponding author:

Sherly Amalia Fernanda
31420062.mhs@unusida.ac.id

Abstract. This research aims to provide an overview of the relevance of knowledge management to knowledge worker productivity which is also mediated by employee adaptability and job satisfaction. This research uses a quantitative approach with PT Trikayarasa Jaya Food Sidoarjo as the object. The research data collection technique uses purposive sampling. And using 70 PT Trikayarasa Jaya Food employees as samples. The data obtained came from filling out a questionnaire which was processed with SmartPLS 4.0. From the results of this research it can be concluded that knowledge management has an effect on knowledge worker productivity, knowledge management has an effect on adaptability, adaptability has an effect on knowledge worker productivity, knowledge management has an effect on job satisfaction, job satisfaction has no effect on knowledge worker productivity, adaptability and satisfaction work has a full mediating role in the influence of knowledge management on knowledge worker productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait relevansi dari knowledge manajemen terhadap knowledge worker productivity yang juga dimediasi dengan kemampuan adaptasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan PT Trikayarasa Jaya Food Sidoarjo sebagai objek. Teknik pengambilan data penelitian menggunakan purposive sampling. Serta menggunakan 70 karyawan PT Trikayarasa Jaya Food sebagai sample. Data yang didapat berasal dari pengisian kuesioner yang diolah dengan SmartPLS 4.0. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa knowledge management berpengaruh terhadap knowledge worker productivity, knowledge management berpengaruh terhadap kemampuan adaptasi, kemampuan adaptasi berpengaruh terhadap knowledge worker productivity, knowledge management berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap knowledge worker productivity, kemampuan adaptasi dan kepuasan kerja memiliki peran mediasi penuh terhadap pengaruh knowledge management terhadap knowledge worker productivity.

PENDAHULUAN

Keunggulan kompetitif yang dicapai suatu perusahaan ditentukan oleh berbagai hal yang mencakup kemampuan operasi, kerja sama dan berbagai aktivitas, fenomena sosial serta cakupan manajemen (Siregar, 2021). Dengan adanya berbagai perubahan kehidupan membuat manusia mau tidak mau harus bisa beradaptasi mengikuti perubahan yang ada. Dalam menghadapi berbagai perubahan, peran teknologi dan budaya sangat dibutuhkan. Keanekaragaman budaya pasti dimiliki oleh suatu perusahaan sebagai aktivitas global. Hal tersebut bertujuan agar suatu perusahaan dapat mencangkup ranah global. Dengan adanya berbagai kemungkinan dari perubahan suatu perusahaan perlu memiliki kemampuan dalam menganalisis factor internal maupun eksternal. Hal tersebut bertujuan agar suatu perusahaan dapat berkembang dan terus menebarkan sayapnya dengan memunculkan berbagai inovasi yang dapat mendorong kemajuan perusahaan sehingga dapat menghadapi berbagai pengaruh dari adanya perkembangan social. (Asian Productivity Organization, 2020).

Organisasi sangat memerlukan kemampuan sebagai aset yang dapat dimanfaatkan demi keberlangsungan aktivitas didalamnya. Di dalam suatu organisasi seseorang dibebankan berbagai program yang menuntut mereka agar dapat berkembang dan lebih aktif dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas pengetahuan merupakan suatu hal yang dilakukan untuk menciptakan produktivitas dari pengetahuan yang dimiliki. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan sangat berharga yang dapat diasah dan dipertahankan demi mendorong aktivitas suatu perusahaan. (Yusof & Masrek, 2016).

Organisasi menganggap bahwa pengetahuan tidak dapat dibandingkan dengan apapun karena dianggap memiliki keistimewaan tersendiri. Untuk itu, pentingnya peduli terhadap pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dan hendaknya dapat mengembangkan aset tersebut agar lebih tajam sehingga mampu bermanfaat bagi pribadi ataupun suatu perusahaan. (Al-Mahruqi et al., 2019). Perusahaan yang memiliki karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan yang lebih tentunya akan menguntungkan perusahaan tersebut karena pengetahuan dianggap sebagai emas yang sangat berharga sehingga dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kemajuan suatu perusahaan. (Iqbal et al., 2019).

Knowledge management dapat menyebarkan pengetahuan ke ranah organisasi sehingga nantinya pengetahuan tersebut dapat merata (Mohapatra et al., 2016). Knowledge management juga dianggap sebagai satu kesatuan aktivitas yang berguna untuk memberikan manfaat terhadap satu-kesatuan di dalamnya (Aziz, 2020). Bagi kebanyakan orang menjadi salah satu bagian dari perusahaan merupakan hal yang diinginkan dan diimpikan sehingga perlunya observasi terhadap dunia pekerjaan tersebut sehingga kita bisa lebih tahu bagaimana dunia kerja tersebut sehingga jika nantinya terjun kedalam dunia kerja kita dapat lebih mudah untuk berinteraksi terhadap lingkungan perusahaan.

Pengalaman yang terbentuk dari lingkungan luar akan menjadi sebuah pengetahuan yang dapat dijadikan pegangan untuk masuk kedua kerja. Suatu karyawan yang memiliki pengetahuan dianggap dapat memberikan kontribusi yang nyata sehingga dapat bermanfaat bagi perusahaan karena dianggap dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan besar perusahaan (Ningsih,

et al., 2022). Seseorang memiliki kemampuan adaptasi yang dianggap sebagai sarana dalam memotivasi diri sendiri untuk berbaur dengan lingkungannya sehingga mempermudah dalam membentuk seseorang untuk keluar dari zona nyaman dan menemukan nuansa yang berbeda. (Malasari, 2018).

Tabel 1. Data Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Berpengalaman	Target	Presentase	Ket
1	SD	17	0	240	0%	Tidak tercapai
2	SMP	21	16	240	6,67%	Tercapai
3	SMA/SMK	32	10	240	4,17%	Tercapai

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari data diatas dari hasil wawancara yang dilakukan pada pimpinan dan karyawan PT Trikaraya Jaya Food menunjukkan bahwa jenjang pendidikan dan memiliki pengalaman kerja mempengaruhi target produksi yang dilakukan. Presentase yang rendah pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) dengan jumlah 17 karyawan dan tidak memiliki pengalaman kerja dengan presentase 0% menunjukkan bahwa jumlah individu yang mencapai target masih jauh dari harapan yang ditetapkan. Perlu adanya upaya lebih lanjut untuk meningkatkan presentase target tercapai pada semua jenjang pendidikan.

Berbagai hal dapat mendukung sumber daya manusia yang berkualitas yang di dongkrak dengan berbagai hal berupa efektivitas, keprofesionalan dan pengalaman kerja. Selain itu, motivasi, hasil kinerja dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang didasarkan dengan penilaian karena telah melalui berbagai tugas(Santoso & Dewi, 2019). Kepuasan kerja antar pekerja satu dengan yang lain berbeda sesuai dengan penilaian masing-masing karena melalui proses dan cara yang berbeda(Qomariah, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Tsirikas dan Katsaros (2014), Ritsri dan Meeprom (2019) dan Ibidunni dkk. (2019) membuktikan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh praktik manajemen pengetahuan. Penelitian yang dilakukan oleh Almahamid dkk. (2010), Malik dan Kanwal (2018), dan Zamir (2019) menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan mempengaruhi kemampuan beradaptasi, sedangkan kemampuan beradaptasi mempengaruhi knowledge worker productivity (Diamantidis dan Chatzoglou, 2019; Sony dan Mekoth, 2016). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Almahamid dkk. (2010), Kianto dkk. (2016) Malik dan Kanwal (2018), Sahibzada dkk. (2020), Singh dan Sharma (2011), Trivellas dkk. (2015), dan Tsirikas dan Katsaros (2014) menunjukkan bahwa knowledge management mempengaruhi kepuasan kerja.

Objek penelitian ini adalah PT Trikayarasa Jaya Food yang berdiri sejak tahun 2021 dengan jumlah karyawan 110 orang. Perusahaan ini bergerak di bidang makanan khususnya bawang goreng. Perusahaan ini menghasilkan produk dengan brandnya sendiri yaitu Bagorin dan Sibah. Saat ini perusahaan dilanjutkan oleh generasi kedua dan mampu memproduksi 8 ton per hari bawang goreng dengan citra rasa dan kualitas terbaik yang sudah terbukti menduduki peringkat pertama di Jawa Timur. PT Trikayarasa merupakan suatu perusahaan yang bisa dibidang cukup besar sehingga harus terus memperhatikan berbagai persaingan yang ada agar tidak mengalami kebangkrutan. Hal tersebut tentunya tidak lepas dari berbagai dukungan dan peran semua elemen perusahaan untuk mencapai kesuksesannya.

Berdasarkan hasil observasi langsung diperoleh hasil berupa jumlah pekerjaan sesuaikan kemampuan, karena tidak ada target produksi untuk per hari nya, Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tidak berjalan sesuai aturan perusahaan, dan minimnya akses teknologi berupa internet yang dilakukan untuk kegiatan pemasaran serta produksi berlangsung. Maka dari hasil survei dan wawancara yang sudah ditemukan, sehingga dilakukan penelitian yang berjudul “Knowledge Worker Productivity Di PT Trikayarasa Jaya Food: Peran Knowledge Management Melalui Kemampuan Adaptasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Knowledge Management

Knowledge management menjadi suatu hal yang penting karena adanya factor kebutuhan yang mendorong hal tersebut (Byukusenge, 2017). Knowledge management di definisikan sebagai melakukan aktivitas yang terlibat dalam menemukan, menangkap, berbagi, dan menerapkan pengetahuan (Bacerra, 2010:56). Hal tersebut juga dapat diartikan sebagai suatu konsep yang dapat diterapkan pada suatu perusahaan atau organisasi demi mendapatkan dorongan dan kekuatan dari pengetahuan yang ada sehingga dapat menjadi pegangan yang memberikan kebermanfaatn (Maulana, 2022) Sistem manajemen pengetahuan diciptakan untuk memfasilitasi penangkapan, penyimpanan, pengambilan, transfer, dan penggunaan kembali pengetahuan (Larassaty, 2023).

Hal tersebut tentunya dapat dinilai dengan 4 indikator dari Falah Prasetya (2017) yaitu rencana dan pengembangan, manajemen pelanggan dan isu, manajemen pengembangan sumber daya manusia, perendaaan dan analisis bisnis.

Knowledge Worker Productivity

Produktivitas pengetahuan pekerja (knowledge worker productivity) dapat dijadikan sebagai factor pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja(Shujahat et al., 2019). Knowledge worker productivity didefinisikan sebagai nilai yang dihasilkan dari upaya pekerja yang selaras dengan tujuan perusahaan dan memenuhi persyaratan pemangku kepentingan (Oskasdottir, 2014:41).Produktivitas manajemen berbanding terbalik dengan kemampuan produktivitas dimana hal tersebut memang berjalan beriringan tetapi dalam menerapkan produktivitas tentunya harus ada dorongan dari kemampuan yang dimiliki agar sejalan dengan

kinerja seseorang. Dalam penelitian ini knowledge worker productivity diukur dengan tiga indikator otonomi kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi tugas dari Morgeson dan Humphrey (2022), Learner et al (2022), dan Tangen (2022).

Kemampuan Adaptasi

Menurut Risnawati et.al (2022:703), mengungkapkan bahwa kemampuan adaptasi merupakan suatu bekal yang harus dimiliki oleh seseorang agar merasa nyaman berada di lingkungan baru karena dapat menyesuaikan tingkah laku dan pola disiplin di lingkungan tersebut. Menurut Pulakos dan Mueller-Hanson (2018:301), bahwa kemampuan beradaptasi dalam bekerja adalah kemampuan untuk merepon perubahan dan bisa menyelesaikannya dengan baik dalam dunia kerja.

Menurut Pulakos dan Mueller-Hanson (2018:302-3) indikator untuk mengukur kemampuan adaptasi yaitu dapat diukur dengan berbagai hal terkait kemampuan internal maupun kemampuan yang berhubungan dengan hal eksternal yang terkait dengan perkembangan zaman. Seseorang yang dapat beradaptasi dengan lingkungan barunya tentunya telah menelaah bagaimana pola tingkah laku sekitar sehingga nantinya dapat menyesuaikan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Didalam suatu perusahaan tentunya terdapat suatu karyawan dimana suatu karyawan dapat melakukan berbagai aktivitas sesuai dengan beban tugas yang dimilikinya. Hal tersebut memiliki relevansi dengan kepuasan karyawan yang dapat diukur dari penilaian mereka dalam menyelesaikan tugas yang diemban. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap motivasi kerja mereka sehingga memunculkan semangat produktivitas (Larosa, 2020). Begitupun sebaliknya, apabila didalam suatu perusahaan terdapat banyak karyawan yang kurang merasa puas dengan kinerjanya maka hal tersebut akan menurunkan gairah kerjanya yang nantinya berdampak pada penurunan perusahaan. Untuk itu, pentingnya peduli terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar nantinya dapat mempengaruhi pola pikir dan semangat mereka dalam bekerja.(Rubiarty, 2018).

Robbins (2015:50) mengungkapkan bahwa kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu hasil kerja yang maksimal dapat membuat semangat kerja mereka meningkat, adanya penghargaan atau semangat dari atasan dan segolongannya juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih terpacu dalam bekerja yang nantinya dapat berdampak baik pada perusahaan. Untuk itu suatu perusahaan harus lebih peduli dan terbuka terhadap kepuasan kerja karyawannya agar nantinya hal tersebut menjadi pendorong mereka dalam melakukan beban kerjanya. yaitu pekerjaan itu sendiri mengacu pada keterampilan dan kemampuan karyawan

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Knowledge Management terhadap Knowledge Worker Productivity

Mengelola secara efektif memungkinkan organisasi menjadi lebih produktif dan efisien, menghasilkan solusi dan mengembangkan inovasi organisasi (Becerra Fernandez dan Sabherwal, 2022). Organisasi yang memiliki strategi dan praktik pembelajaran serta berbagi pengetahuan antar tim akan memberikan dampak yang baik terhadap kualitas hasil kerja (Bosch-Sijtsema et al, 2022). Butt et al (2018) membuktikan bahwa peningkatan knowledge worker productivity dipengaruhi oleh proses knowledge management. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H1: Knowledge Management berpengaruh positif signifikan terhadap knowledge worker productivity.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Kemampuan Adaptasi

Pengetahuan yang dimiliki pekerja dapat memudahkan mereka dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi (Ployhart dan Bliese, 2022; Pulakos et al, 2022). Almahamid dkk (2022), Malik dan Kanwal (2018), dan Zamir (2019) membuktikan bahwa knowledge management berdampak besar terhadap peningkatan kemampuan beradaptasi. Dengan demikian, hipotesis penelitian disajikan:

H2: Knowledge management berpengaruh positif signifikan terhadap kemampuan adaptasi.

Pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap Knowledge Worker Productivity

Individu dengan tingkat adaptasi yang tinggi akan lebih tahan terhadap tekanan kerja dan akan menunjukkan kualitas kerja dan prestasi kerja yang lebih baik (Parent, 2022). Diamantidis dan Chatzoglou (2019), serta Sony dan Mekoth (2022) membuktikan bahwa kemampuan adaptasi memberikan pengaruh dengan hipotesis berikut:

H3: Kemampuan adaptasi berpengaruh positif signifikan terhadap knowledge worker productivity.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Kepuasan Kerja

Beberapa pendekatan knowledge management seperti monitoring dan pelatihan berguna dalam memotivasi karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Becerra-Fernandez dan Sabherwal, 2022). Kianto et al (2016), Sahibzada et al (2020), Singh dan Sharma (2022), Tsirikas dan Katsaros (2022) menunjukkan bahwa proses knowledge management berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H4: Knowledge management berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Knowledge Worker Productivity

Karyawan yang puas dalam organisasi biasanya lebih efektif, dan individu dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih baik (Robbins dan Judge, 2017). Karyawan yang puas akan bekerja lebih positif (Dipboye, 2018). Halkos dan Bousinakis (2022), Hoboubi et al (2017), dan Maida et al (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap knowledge worker productivity.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Knowledge Worker Productivity melalui Kemampuan Adaptasi

Diamantidis dan Chatzoglou (2019) menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi memediasi pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja karyawan. Zamir (2019) membuktikan bahwa adaptasi karyawan memediasi praktik knowledge management terhadap niat karyawan untuk bekerja. Dengan hipotesis sebagai berikut:

H6: Kemampuan adaptasi memediasi pengaruh knowledge management terhadap knowledge worker productivity

Pengaruh Knowledge Management terhadap Knowledge Worker Productivity yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

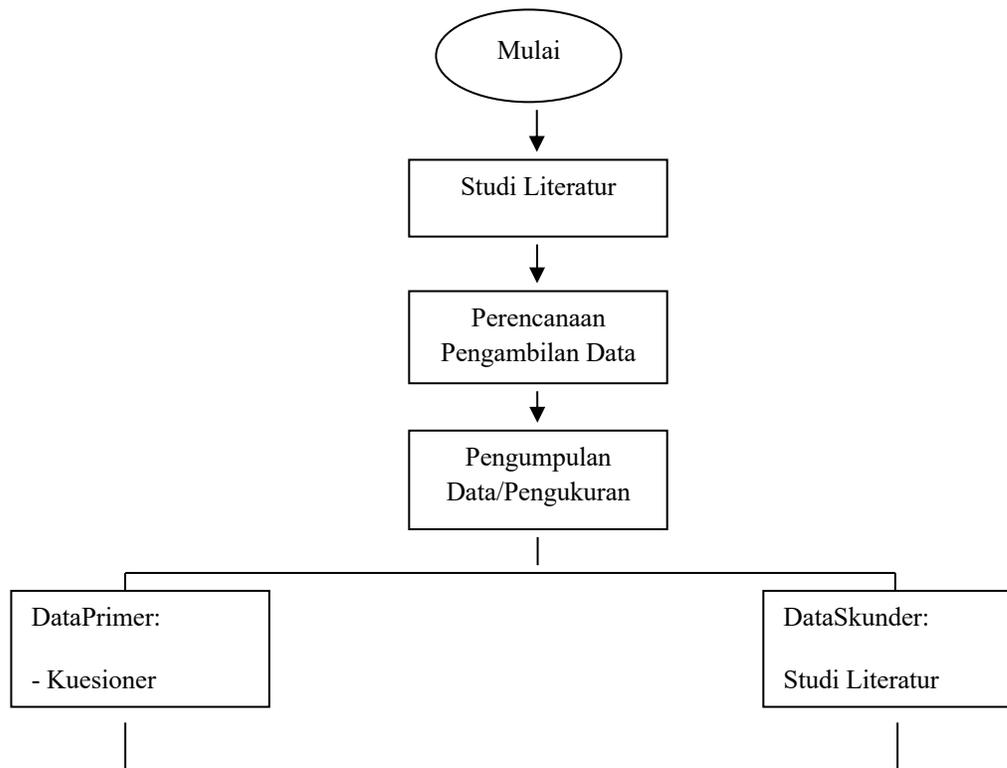
Karyawan yang puas kemudian akan dengan senang hati mencari dan mengumpulkan berbagai informasi dan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya, kemudian mampu memodifikasi cara kerja, improvisasi hasil kerja atau efisiensi waktu kerja (Becerra-Fernandez dan Subherwal, 2022). Sahibzada dkk (2020) menunjukkan jika kepuasan kerja mampu memediasi proses pengetahuan manajemen. Dengan hipotesis sebagai berikut:

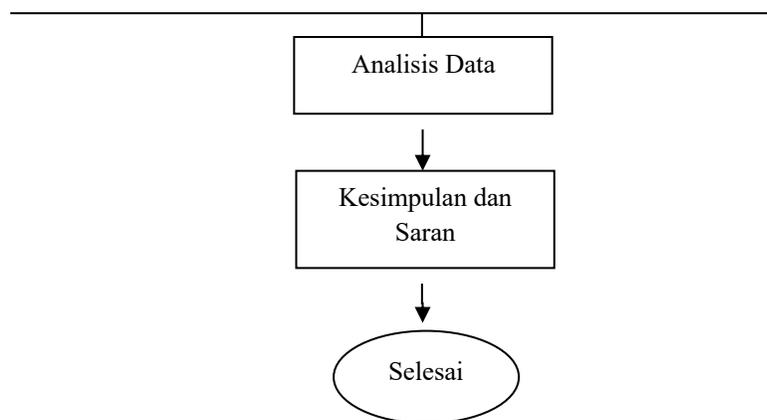
H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh knowledge management terhadap knowledge worker productivity.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian dapat ditunjukkan pada gambar dibawah

Gambar 1. Desain Penelitian





Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif berdasarkan data (Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, MS Denok Sunarsi, S. Pd., M.M., (2021). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Trikayarasa Jaya Food yang berjumlah 120 karyawan dan diambil dari bagian produksi yang berjumlah 70 karyawan. PT Trikayarasa Jaya Food yang berada di Kabupaten Sidoarjo dipilih sebagai tempat penelitian karena berdasarkan fenomena yang ada berupa jumlah pekerjaan yang disesuaikan kemampuan, karena tidak ada target produksi untuk per hari nya, Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tidak berjalan sesuai aturan perusahaan, dan minimnya akses teknologi berupa internet yang dilakukan untuk kegiatan pemasaran serta produksi berlangsung.

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan syarat yaitu: 1). Karyawan yang bekerja di PT Trikayarasa Jaya Food, 2). Karyawan yang bekerja selama 6 bulan, 3). Karyawan yang berdomisili Sidoarjo, 4). Karyawan berusia 19-30 tahun. Purposive sampling merupakan metode yang digunakan dengan memperhatikan berbagai kriteria yang ada untuk dijadikan penelitian (Fitriyah et al., 2020). Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian dan pengumpulan data lapangan adalah kuesioner dengan skala likert. Selain itu juga menggunakan studi pustaka yang berasal dari berbagai referensi yang diambil

Definisi operasional variabel merupakan suatu penjelasan terhadap variable yang ada yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Knowledge Management (X)	Knowledge management merupakan suatu hal mendasar yang dapat dikembangkan melalui berbagai hal dan dapat	1. Personal knowledge 2. Job procedure 3. technology	(Kokasih dan Budiani 2008:81)

		diterapkan dalam ruang lingkup tertentu		
Knowledge Worker Productivity (Y)	Knwoledge worker productivity merupakan suatu kepercayaan pada tingkah pola manusia yang bersandar pada kemampuan seseorang dalam menjalankan produktivitasnya bukan karena pengalaman saja.	1. Quantity 2. Quality 3. Timeliness 4. Multiple priority	Gordon, 1997	
Kemampuan Adaptasi (Z1)	Kemampuan adaptasi mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengkoordinasikan dirinya sendiri dengan bakat dan minat yang dimiliki sehingga dapat menyesuaikan dengan lingkungannya.	1. Cognitive adaptibility 2. Affective adaptibility 3. Behavioral adaptibility	Richard Boyatzis (2018:302-3)	
Kepuasan Kerja (Z2)	Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang bersandar pada kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pay/gaji 3. Peluang promosi 4. Pengawasan	Luthans (2006: 126-244) menurut Pangestu, Z., S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I.	

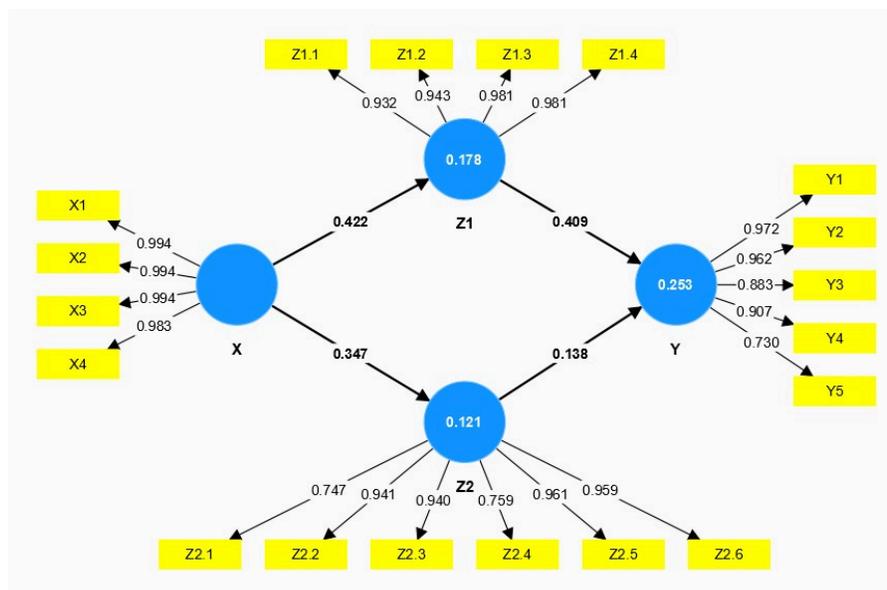
Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software Warp Partial Least Squares (PLS) 4.0 (Hair et al. 2019). Analisis tersebut terkait dengan berbagai prosedur yang ada berupa outer model. Hal tersebut juga mengacu

pada hubungan antara variable satu dengan variable yang lain yang memiliki relevansi antara indicator dan variabel laten.

Uji yang dilakukan pada outer model: (1) convergent validity merupakan perbandingan nilai dari setiap konstruksya.. penilaian dilakukan berdasarkan outer loading dan average extracted (AVE). Dimana sebuah outer dapat dinilai valid apabila memiliki nilai outer loading $>0,70$. Sedangkan AVE $>0,50$ (2) Discriminant Validity, uji discriminant validity dalam SMART-PLS dapat diketahui melalui cross loading dimana AVE yang memiliki nilai tinggi dapat dikatakan lebih baik sedangkan untuk uji creoss loading menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dibanding indikator lainnya. Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas ini yaitu jika nilai r -hitung $>r$ -tabel, maka item pertanyaan dalam kuisisioner dapat dinyatakan valid dan sebaliknya. (3) Composite Reability (pc) digunakan untuk mengukur nilai reabilitas sebuah variabel. Uji reabilitas penting dilakukan untuk membuktikan keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur sebuah variabel. (4) Uji Model Struktural atau Inner Model, digunakan untuk menentukan adanya sebab akibat di dalam penelitian tersebut dengan memperhatikan variabel yang digunakan. Uji struktural atau inner model dalam SMART PLS menggunakan bantuan prosedur bootstrapping dan blindfolding. Terdapat beberapa uji untuk model ini yaitu R Square, Estimate for Path Coefficient, Effect Size (F- Square), dan Prediction relevant (Q – Square) atau Stone Geisser's.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan reabilitas dapat diukur yaitu apabila nilai menunjukkan 0,7 maka diterima begitupun sebaliknya sedangkan jika diperoleh lebih besar dari 0,6 akan diterima.



Gambar 2. Kerangka Model

1. Outer Model

Uji pengukuran memiliki tujuan yaitu untuk mengarahkan hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lain agar lebih spesifik dan dijabarkan indikator-indikatornya.

Reabilitas dapat diketahui atau dinilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability*. Dalam *outer model composite reability* yang cukup tinggi dengan nilai dari suatu konsentrasi dari setiap indikatornya

a. Convergent validity

convergent validity merupakan perbandingan nilai dari setiap konstruksya.. penilaian dilakukan berdasarkan *outer loading* dan *average extracted (AVE)*. Dimana sebuah outer dapat dinilai valid apabila memiliki nilai *outer loading* $>0,70$. Sedangkan *AVE* $>0,50$

Tabel 3. Outer Loading

	Kemampuan Adaptasi	Kepuasan Karyawan	Kerja	Knolwedge Management	Knowledge Productivity	Worker
X1				0,994		
X2				0,994		
X3				0,994		
X4				0,983		
Y1					0,972	
Y2					0,962	
Y3					0,883	
Y4					0,907	
Y5					0,730	
Z1.1	0,932					
Z1.2	0,943					
Z1.3	0,981					
Z1.4	0,981					
Z2.1		0,747				
Z2.2		0,941				
Z2.3		0,940				
Z2.4		0,759				
Z2.5		0,961				
Z2.6		0,959				

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel diatas ditemukan nilai loading $> 0,7$ hal tersebut tentunya dapat memenuhi kriteria validitas konvergen.

b. Discriminant validity

SMART-PLS dapat diketahui melalui cross loading dimana AVE yang memiliki nilai tinggi dapat dikatakan lebih baik sedangkan untuk uji *creoss loading* menunjukkan nilai indikator yang lebih tinggi dibanding indikator lainnya. Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas ini yaitu jika nilai *r*-hitung $>r$ -tabel, maka item pertanyaan dalam kuisisioner dapat dinyatakan valid dan sebaliknya.

Tabel 4. Cross Loading

	Kemampuan Adaptasi	Kepuasan Karyawan	Kerja	Knolwedge Management	Knowledge Productivity	Worker
X1	0,429	0,349		0,994	0,921	
X2	0,418	0,347		0,994	0,901	
X3	0,418	0,347		0,994	0,901	
X4	0,408	0,334		0,983	0,907	
Y1	0,441	0,348		0,952	0,972	
Y2	0,424	0,349		0,893	0,962	
Y3	0,474	0,424		0,767	0,883	
Y4	0,525	0,357		0,827	0,907	
Y5	0,263	0,146		0,628	0,730	
Z1.1	0,932	0,608		0,377	0,448	
Z1.2	0,943	0,530		0,411	0,435	
Z1.3	0,981	0,536		0,386	0,470	
Z1.4	0,981	0,596		0,443	0,524	
Z2.1	0,510	0,747		0,256	0,310	
Z2.2	0,537	0,941		0,353	0,367	
Z2.3	0,506	0,940		0,306	0,324	
Z2.4	0,510	0,759		0,260	0,313	
Z2.5	0,565	0,961		0,349	0,374	
Z2.6	0,526	0,959		0,313	0,333	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Dari hasil data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai loading $> 0,7$ yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan.

c. Construct Reability dan Validity

Uji reliabilitas merupakan teknik pengujian untuk menguji indikator tersebut reliabel atau tidak. Hal tersebut bisa dinyatakan apabila jawaban responden pada pertanyaan atau pertanyaan tersebut cenderung konsisten. Uji validates tersebut digunakan sebagai alat ukur valid tidaknya kuisisioner yang telah di teliti. Dimana pada kuisisioner tentunya ada pertanyaan atau pernyataan yang nantinya dapat diuji kebenarannya dengan uji validitas ini yang dapat ukur dengan korelasi r diatas 0,05 maka instrumen tersebut itu valid begitupun sebaliknya.

Tabel 5. Construct reability dan validity

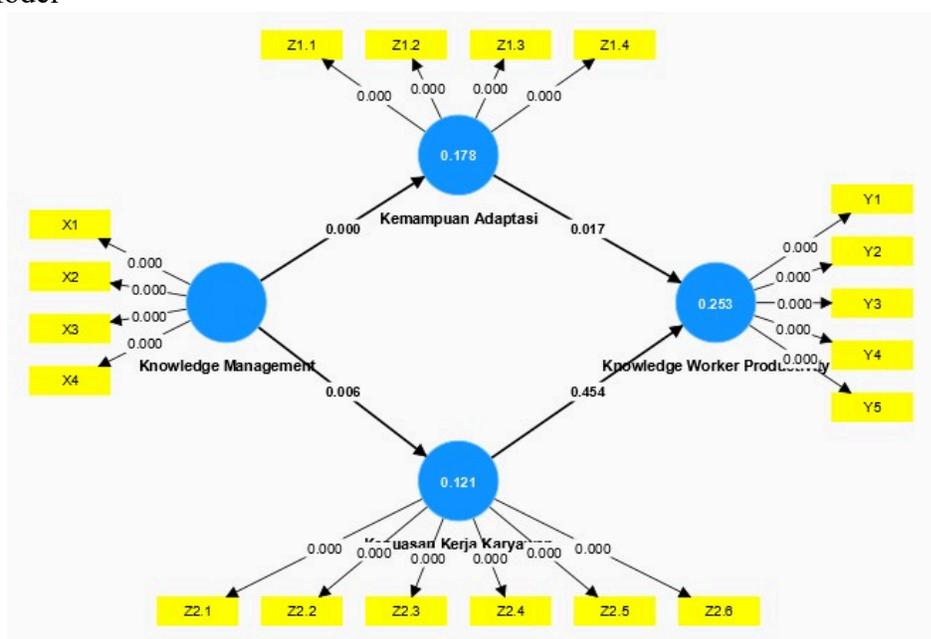
	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Kemampuan Adaptasi	0,971	0,976	0,979	0,920
Kepuasan Kerja Karyawan	0,945	0,953	0,957	0,791

Knowledge Management	0,994	0,994	0.995	0,982
Knowledge Worker Productivity	0,937	0,963	0.952	0,801

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel 5, nilai cornbach's alpha kemampuan adaptasi yaitu 0,971, variabel kepuasan kerja karyawan 0,945, variabel knowledge management 0,994, variabel knowledge worker productivity 0,937. Data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai lebih besar dari 0.70 yang artinya dan nilai composite reliability variabel kemampuan adaptasi sebesar 0,976, variabel kepuasan kerja karyawan 0,953, variabel knowledge management 0,994, variabel knowledge worker productivity 0,963. Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai yang dihasilkan >0,60 yaitu datanya reliabel Sedangkan nilai AVE variabel kemampuan adaptasi sebesar 0,920, variabel kepuasan kerja karyawan 0,791, variabel knowledge management 0,982, variabel knowledge worker productivity 0,801. Nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, data yang digunakan pada observasi ini memenuhi konsep validitas.

2. Inner Model



Gambar 3. Inner model

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

a. Colinearity

Apabila tidak menunjukkan angka yang tinggi yaitu $VIF < 5$. Jika nilai $VIF > 5$ maka variabel tersebut tidak dapat digunakan.

Tabel 6. Colinearity statistics (VIF)

	VIF
Kemampuan Adaptasi -> Knowledge Worker Productivity	1,538
Kepuasan Kerja Karyawan -> Knowledge Worker Productivity	1,538
Knowledge Management -> Kemampuan Adaptasi	1,000
Knowledge Management -> Kepuasan Kerja Karyawan	1,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Dari data diatas diketahui uji collinearity <5 yaitu tidak terjadi multikolinearitas

b. R-square

Uji ini dapat memberikan visualisasi terhadap variabel yang ada dengan melakukan berbagai kemungkinan yang diklasifikasikan menjadi 3 bagian, yaitu 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), 0,75 (kuat).

Tabel 7. R-square

	R-Square	Keterangan
Kemampuan Adaptasi	0,178	Lemah
Kepuasan Kerja Karyawan	0,121	Lemah
Knowledge Worker Productivity	0,253	Lemah

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel 7, didapatkan nilai R-square untuk variabel kemampuan adaptasi sebesar 0,178 atau 17,8%, variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,121 atau 12,1%, dan variabel knowledge worker productivity sebesar 0,253 atau 25,3%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut terdeteksi lemah.

c. Blindfolding

Suatu cara yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kemungkinan dari sebuah konstruk. Blindfolding dimanfaatkan untuk memberikan pandangan tentang seberapa baik penelitian yang dilakukan. Hal tersebut dapat dilihat, jika nilai $Q^2 > 0$, maka nilai observasi dikatakan baik, sebagaimana persamaan 1 : $Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) (1 - R3^2)$. Dimana, $R1^2$, $R2^2$ dan $R3^2 = R$ -square variabel endogen pada model persamaan. $Q^2 =$ nilai Q-square. Sehingga,

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) (1 - R3^2)$$

$$= 1 - (1 - 0,178) (1 - 0,121) (1 - 0,253)$$

=0,460

Dari data persamaan 1 didapat Q^2 sebesar 0,460 lebih dari 0, sehingga nilainya dapat dikatakan baik.

d. Boostroaping

Jika melakukan pengujian dengan ini akan berpengaruh jika nilai t-statistic $>1,96$. Tabel 8 merupakan hasil uji parsial dalam penelitian ini.

Tabel 8. Path coefficients

	Original sample (0)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (0/STDEV)	P values
Kemampuan Adaptasi -> Knowledge Worker Productivity	0,409	0,402	0,172	2,378	0,017
Kepuasan Kerja Karyawan -> Knowledge Worker Productivity	0,138	0,164	0,185	0,748	0,454
Knowledge Management -> Kemampuan Adaptasi	0,422	0,426	0,113	3,739	0,000
Knowledge Management -> Kepuasan Kerja Karyawan	0,347	0,363	0,127	2,730	0,006

Berdasarkan tabel 8, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kemampuan adaptasi didapatkan nilai t-statistic: $2,378 > 1,96$ dan nilai P-value: 0,017. Artinya kemampuan adaptasi berpengaruh terhadap knowledge worker productivity
- Kepuasan kerja karyawan didapatkan nilai t-statistic: $0,748 < 1,96$ dan nilai P-value 0,454. Artinya terdapat indikasi tidak adanya pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan terhadap knowledge worker productivity
- Knowledge management didapatkan nilai t-statistic: $3,379 > 1,96$ dan nilai P-value 0,000. Artinya knowledge management berpengaruh terhadap kemampuan adaptasi
- Knowledge management didapatkan nilai t-statistic: $2,730 > 1,96$ dan nilai P-value 0,006. Artinya knowledge management berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Adaptasi terhadap Knowledge Worker Productivity

Kemampuan adaptasi memainkan peran penting dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Penerapan kemampuan

adaptasi pada PT Trikayarasa Jaya Food yang mempengaruhi knowledge worker productivity yaitu memberikan dorongan untuk meningkatkan kemampuan dalam beradaptasi cepat terhadap perubahan. Pelatihan dan pengembangan karyawan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan adaptasi individu, seperti pelatihan penjualan, pelatihan pelayanan pelanggan, atau pelatihan pengembangan strategi bisnis. Perusahaan perlu menyediakan akses teknologi yang diperlukan dan dukungan manajemen yang mendukung inovasi dan pembelajaran.

Hal ini sejalan dengan teori yang ada di dalam buku (Orkasdottir, 2014:39) yang menjelaskan bahwa kemampuan adaptasi mempengaruhi terhadap knowledge worker productivity. Karyawan membutuhkan kesadaran diri untuk mengetahui kemampuan yang ada di dalam dirinya sendiri. (Tarique et al, 2018) hal tersebut menumbuhkan knowledge worker productivity yang lebih baik. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan dapat memberikan lingkungan yang mendukung untuk berkembang dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Knowledge Worker Productivity

Diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap knowledge worker productivity di PT Trikayarasa Jaya Food. Sebagian besar karyawan belum merasakan kepuasan kerja terhadap PT Trikayarasa Jaya Food, seperti contoh yang disebabkan oleh keinginan karyawan yang tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh karyawan pada PT Trikayarasa Jaya Food.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang ada di dalam buku (Alge, 2006:40) dan (Deden dan Ade Irma, 2016) mengatakan dalam konteks pekerjaan dan menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap knowledge worker productivity. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berpengaruh baik pada perasaan dan pemikirannya begitupun sebaliknya akan berpengaruh buruk jika tidak sesuai dengan ekspektasinya (Robbins dan Judge, 2017).

Pengaruh Knowledge Management terhadap Kemampuan Adaptasi

Diketahui bahwa knowledge management berpengaruh terhadap kemampuan adaptasi di PT Trikayarasa Jaya Food. Knowledge management berperan penting dalam proses mengumpulkan dan mengolah pengetahuan di perusahaan serta meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan internal dan eksternal di sebuah perusahaan. Penerapan knowledge management pada PT Trikayarasa Jaya Food yang mempengaruhi kemampuan adaptasi adalah perusahaan dapat mendorong kerja sama antar karyawan dan memberikan fasilitas bertukar pengetahuan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan atau sesi berbagi pengetahuan yang dapat dilakukan karyawan untuk saling belajar dan berbagi pengalaman

Hal ini sejalan dengan teori yang ada di dalam buku Alavi dan Leidner (2019:24) bahwa knowledge management sangat penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi setiap karyawan. Knowledge management berdampak pada kemampuan adaptasi (Becerra et al, 2010:291). Karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena perolehan pengetahuan dan peningkatan keterampilan serta peningkatan nilai pasar mereka.

Dari hasil data (Chourides et al, 2020) knowledge management dapat meningkatkan kemampuan adaptasi di perusahaan. Dengan memiliki sistem yang bagus untuk berbagi pengetahuan, perusahaan akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mengambil keputusan yang tepat.

Pengaruh Knowledge Management terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa knowledge management berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Trikayasa Jaya Food. Karyawan yang memiliki akses terhadap pengetahuan yang relevan, dapat bekerja sama dengan baik, dan memunculkan loyalitas karyawan. Penerapan knowledge management yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Trikayasa Jaya Food yaitu perusahaan dapat memberikan fasilitas teknologi yang mendukung penerapan knowledge management seperti platform digital untuk berbagi pengetahuan. Teknologi ini dapat mempermudah akses dan penggunaan pengetahuan para karyawan di perusahaan.

Berikut memiliki relevansi yang ada dalam buku (Bacerra, 2010:74) yang menjelaskan bahwa hasil dari peningkatan pengetahuan karyawan, peningkatan nilai pasar, dan kinerja di perusahaan yang lebih baik, hal tersebut tergambar bahwa knowledge management merupakan hal yang penting dan berpengaruh Ma et al (2020)

Penelitian yang dilakukan Paauwe et al (2019) menyatakan bahwa pentingnya knowledge management dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui pembelajaran dan pengembangan karyawan. dengan adanya penerapan knowledge management yang efektif, karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan yang akan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan data bahwa knowledge management memiliki pengaruh positif terhadap knowledge worker productivity melalui kepuasan kerja. Penerapan knowledge management yang baik di perusahaan dapat memberikan berbagai langkah seperti membangun basis pengetahuan yang terstruktur, membangun kerja sama dan berbagi pengetahuan, serta mengembangkan budaya pembelajaran. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pengelolaan pengetahuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam penerapannya di perusahaan, perlunya memperhatikan berbagai factor seperti kompensasi yang adil, pengakuan atas kontribusi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, perusahaan juga perlu mengadopsi penerapan knowledge management yang efektif dan mendorong kerja sama serta berbagi pengetahuan antar karyawan. dengan memperhatikan aspek-aspek ini, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang pro knowledge management dan menumbuhkan loyalitas karyawan. Hal ini akan menimbulkan dampak positif pada knowledge worker productivity dan memberikan keunggulan bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar yang terus berkembang.

SARAN

Perusahaan harus mengadopsi sistem dan teknologi yang mendukung knowledge management, seperti knowledge management yang mudah diakses. Berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang berkelanjutan dengan mengadopsi praktik ramah lingkungan. Kurangi limbah, hemat energi, dan dukung inisiatif lingkungan lainnya. Serta melibatkan peran karyawan terkait knowledge management, agar karyawan dapat berkontribusi terhadap perusahaan. Dapat melakukan berbagai penelitian sehingga dapat menemukan perbandingan dan memediasi hubungan antara knowledge management dan knowledge worker productivity. Meneliti lebih dalam tentang bagaimana kepuasan kerja dapat mempengaruhi knowledge worker productivity secara lebih spesifik. Sehingga nantinya dapat menemukan dan mengembangkan pengetahuan knowledge management.

DAFTAR PUSTAKA

- Agniya, U., & Salim, T. A. (2023). Analisis pengaruh desain kerja terhadap knowledge productivity arsiparis di Arsip Nasional Republik Indonesia. *Berkala Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 19(1), 111–125. <https://doi.org/10.22146/bip.v19i1.6843>
- Ahmed, P. K., & Rafiq, M. (2013). Pengaruh Internal Marketing Terhadap Internal Service Quality Di Mediasi Oleh Job Satisfaction Dan Employee Loyalty. *INTERNAL Marketing*, 1–299. <https://doi.org/10.4324/9780080509037>
- Aswin, H. W., Hinggo, H. T., Setianingsih, R., & Riau, U. M. (2023). *Pengaruh Knowledge Management Dan Knowledge Sharing Terhadap Employee Engagement Pada Pt. 3*, 1060–1068.
- Fransiska Ekobelawati. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 3(2), 20–23. <https://doi.org/10.54526/jes.v3i2.4>
- Jaunanda, M., Sembel, R., Hulu, E., & Ugut, G. S. S. (2022). Pengaruh Economic Value Added, Market Value Added Dan Financial Distress Terhadap Volatilitas Stock Return Dengan Corporate Social Responsibility Sebagai Variabel Moderating. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36737>
- Kaihatu, T. S. (2023). The Influence of Tam Factors on The Interest of Pay Later Users. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 162–173. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.47351>
- Kwistianus, H., Devie, & Mangoting, Y. (2019). Pengaruh Transformational Leadership pada Competitive Advantage melalui Knowledge Management dan Organizational Culture pada Kantor Akuntan di Indonesia. *Petra Bussiness & Management*, 5(1), 81–90.
- Latifah Nimas Sayekti, & Suhartini. (2022). Work Life Balance Dan Work Engagement : Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 19(1), 132–142. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2>
- Lestari, M. S., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2023). The Influence Of Work Motivation And Adaptation Ability On Work Productivity (Census Of Employees Of The Barecore Section Of PT. Albasi Priangan Lestari). *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 2(2), 65–76. <https://doi.org/10.53697/jmea.v2i2.68>
- Maula, R. R., & Sasana, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Proses Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Manajemen Bisnis Digital*, 1(1), 94–104. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i1.276>
- Muryani, E., Sulistiarini, E. B., Prihatiningsih, T. S., Ramadhana, M. R., Heriteluna, M., Maghfur, I., Hastuti, P., Ahdiyati, M., Desembrianita, E., & Purnomo, A. (2022). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. UNISMA PRESS.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- Prabowo, S. D., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Durakarta, U. M. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. 3(1), 17–27.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb). *Greenomika*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1>
- Pujianto, Wahyu Eko, Muhafidhah Novie, Ayu Lucy Larassaty, and Muhammad Burhanudin. “Vuca Era: The Role of Business And Knowledge Management System To Build Coastal Community Economic Resilience.” *Accounting and Management Journal* 7, no. 2 (2023): 82–97.
- Sitorus, S., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194.
- Sriwiyati, L., Prabawati Tirta Dharma, Y., Lina Dwi Nursanti, A., Hartono, M., & Santoso, B. (2023). Hubungan Pelaksanaan Orientasi Kerja Dengan Kemampuan Adaptasi Karyawan Baru. *KOSALA : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 11(1), 65–74. <https://doi.org/10.37831/kjik.v11i1.271>
- Wardhani, N., Noermijati, N., & Sunaryo, S. (2022). Knowledge-Worker Productivity in Defense Industry: The Role of Knowledge Management through Employees’ Adaptability and Job Satisfaction. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 27(1), 140. <https://doi.org/10.24856/mem.v27i01.2597>
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 97–124. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.543>
- Zaky, M. (2020). Strategi Pengelolaan Talenta untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi di Era Industri 4.0. *KOMITMEN: J Urnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 82–90.