

Pengaruh *Knowledge Management* dan *Learning Organization* Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado

Yukiko Estina Harimu
Riane Johnly Pio
Tinneke M. Tumbel

Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis
Email: Yharimu@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine whether knowledge management and organizational learning affect employee performance at PT. Hasjrat Abadi Manado. The research data was collected from a questionnaire filled in by 50 respondents and the method used was quantitative research methods using multiple regression analysis. The results showed that knowledge management has a positive and significant effect on employee performance. Then also, learning organization has a positive and significant effect on employee performance. This study recommends companies to continue to pay attention to the application of knowledge management and learning organization in order to run effectively in order to improve employee performance.*

Keywords: *Knowledge Management, Learning Organization, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah knowledge management dan learning organization berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Data penelitian dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh 50 responden dan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, learning organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk terus memperhatikan penerapan knowledge management dan learning organization agar dapat berjalan efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Knowledge Management, Learning Organization, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh hanya dengan membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (As Ad, 1999:63) dalam (Ansory dan Indrasari 2018:208). Persaingan bisnis yang dihadapi saat ini semakin kompleks, kondisi persaingan yang lebih agresif dan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat menuntut langkah bisnis makin cepat. Perkembangan teknologi khususnya teknologi informasi membuat pekerja yang berpendidikan dan berkeahlian menjadi semakin bernilai. Berkaitan dengan faktor eksternal sebuah perusahaan tersebut, maka pengelolaan pengetahuan dalam sebuah perusahaan menjadi semakin penting. Menurut Choo (1990) dalam Budihardjo (2016:138) *Knowledge*

management adalah suatu kerangka untuk merancang suatu sasaran dan struktur organisasi serta proses-prosesnya sehingga hasilnya dapat dipergunakan oleh organisasi untuk menciptakan suatu nilai baru yang dapat ditawarkan pada para pelanggan dan komunitasnya. Selain knowledge management ada juga learning organization yang menjadi bagian penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi pembelajar yang berfokus pada “*learning*” perlu mendorong pembelajaran adaptif maupun generatif. Perusahaan perlu mengadopsi paradigma organisasi pembelajar (*learning organization*) karena paradigma tersebut tidak hanya mendorong perusahaan melakukan penyesuaian terhadap lingkungan, tetapi juga untuk “belajar” secara berkesinambungan demi penciptaan produk atau layanan yang baru dan bernilai tambah, agar selalu lebih maju dari perusahaan pesaing.

Dalam hal ini ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan *knowledge management* dan *learning organization* yaitu hambatan-hambatan dalam penerapannya. Setiap perusahaan memiliki

hambatan-hambatannya masing-masing, dalam survey internasional Ernst & Young (Budihardjo 2016:143) dikutip dari Stankosky (2005) menunjukkan bahwa hambatan-hambatan pada pengelolaan pengetahuan antara lain: budaya perusahaan, karyawan kurang rasa memiliki, teknologi informasi, struktur organisasi, proses manajemen yang tak berstandar, dan komitmen manajemen puncak.

PT Hasjrat Abadi Manado adalah salah satu cabang PT. Hasjrat Abadi, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi yang menjual kendaraan roda empat yang berasal dari Kantor Pusat Jakarta, baik itu berupa produksi dalam negeri maupun luar negeri, yaitu : Sedan, Kijang Mini Bus, Kijang Pick Up, Hiace Super Deluxe, Hiace Pick Up, Hiace Mini Bus, Light Truck Rhino, Light Truck Dyna, Rhino Micro Bus. Selain kendaraan roda empat, dipasarkan juga produk-produk lain, seperti : Sepeda Motor Yamaha, Motor laut merk Yamaha dan Yanmar, Produk elektronik merk Goldstar, Spare parts, Semen, Cat, Seng, Produk Astr Grapia (Xerox), AC Sanden, Ban Intirub, Produk Samsung, Velg Racing, Keramik, Pompa Grundfos, Accu Matsuba Tripleks, Oil Penzoi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado? (2) Apakah *learning organization* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado? (3) Apakah *knowledge management* dan *learning organization* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado?

Tujuan penelitian yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado; (2) Untuk mengetahui pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado; (3) Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* dan *learning organization* terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

Tinjauan Pustaka

Knowledge Management

Knowledge management merupakan suatu disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja yang efektif. Dizaman yang tidak menentu dan perkembangan teknologi yang demikian cepat, sangat perlu sekali para pimpinan perusahaan memahami *knowledge management* agar mampu mengelola perusahaan dan mendayagunakan sumber daya manusia sebaik mungkin. *Knowledge*

management merupakan keunggulan kompetitif yang patut diprioritaskan. Oleh sebab itu, upaya untuk memahami dan mempraktikannya menjadi langkah penting yang harus dilakukan oleh setiap individu maupun organisasi. Berikut definisi *knowledge management* menurut para ahli: Menurut Gorelic, et al. (2004) dalam Budihardjo (2016:137), *knowledge management* memadukan faktor manusia, proses, teknologi yang didasari oleh budaya, dalam memperkuat kenyataan bahwa kinerja dan proses belajar berkembang secara berkesinambungan (*sustainable growth*). Menurut Deveau (2000) dalam Budihardjo (2016:314), *knowledge management* adalah pengaplikasian secara efektif suatu teknologi pada pikiran atau otak karyawan.

Indikator-indikator yang diambil yaitu *Self-transcending knowledge* (STK), *Tacit dan Implicit knowledge*, *Explicit knowledge*.

Learning Organization

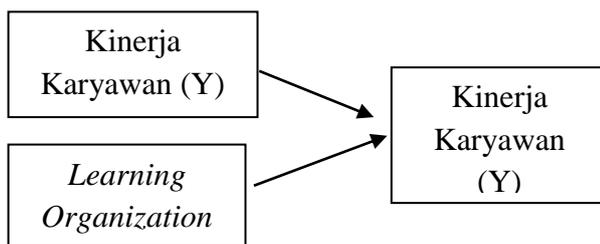
Istilah *knowledge management*, *learning organization*, dan *organizational learning* menekankan pada hal yang relatif sama yaitu pembelajaran dan inovasi. Organisasi pembelajar adalah sekumpulan manusia yang memiliki tujuan yang dikoordinasi secara sengaja serta “ahli” dalam pembelajaran yang bersifat organisasional. Menurut Senge (1990) dalam Budihardjo (2017:90) *learning organization* sebagai sekelompok manusia yang secara terus menerus mendorong kapasitasnya untuk menciptakan apa yang mereka ingin ciptakan. Menurut Kezar (2005) dalam Budihardjo (2017:86) organisasi pembelajar lebih menekankan pada ancaman eksternal sebagai alasan pembelajaran perlu dilakukan. Organisasi pembelajar harus mampu menjawab tuntutan internal dan eksternal. Indikator-indikator yang diambil yaitu pembelajaran adaptif dan pembelajaran generatif. Pembelajaran adaptif memfokuskan pada proses pembelajaran untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien tanpa mempertanyakan mengapa produk tersebut harus berbentuk seperti itu dan terbuat dari bahan tertentu. Baik pembelajaran adaptif dan generatif tidak cukup untuk membuat suatu perusahaan berhasil jika tidak diikuti oleh pendekatan *stakeholders* yang didukung oleh sistem manajemen yang mendorong melahirkan gagasan-gagasan kreatif/inovatif yang ditindak lanjuti secara konkret. Sedangkan pembelajaran generatif adalah suatu proses yang bertujuan untuk suatu penciptaan sebab itu ia berfokus pada kreativitas serta mempertanyakan kembali suatu yang mendasar seperti misalnya kebijakan perusahaan, aturan-aturan, atau sisdur yang rutin.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Amstrong dan Baron (1998:15) dalam Fahmi (2014:226) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. August W. Smith dalam Suwatno dan Priansa (2018:196) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu *Perfomance improvement, Compensation adjustment, Placement decision, Training and development needs, Carrer planning and development, Staffing process deficiencies, Informational inaccuracies and job-design errors, Equal employment opportunity, External challenges, Feedback.*

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: (1) *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.; (2) *learning organization* berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) *Knowledge management* dan *learning organization* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

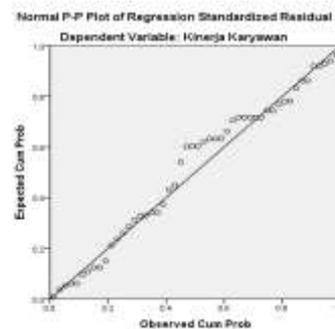
Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan analisis koefisien korelasi untuk mengukur hubungan antara variable dan regresi berganda untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel. Variabel bebas dalam penelitian adalah *Knowledge Management* (X₁) dan *Learning Organization* (X₂), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010: 62). Mengingat populasi hanya 50 orang, jadi dalam penelitian ini sampelnya akan diambil dan ditetapkan 50 orang karyawan. Teknik

pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan skala pengukuran variabel menggunakan skala likert. Adapun dalam analisis data digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis koefisien korelasi pengujian hipotesis (uji t dan uji f) dan analisis linier berganda.

Hasil Penelitian

Dalam hasil uji validitas semua pernyataan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probability (sig) semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (Alpha). Dan berdasarkan hasil uji reliabilitas, dihasilkan bahwa Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0,60. Maka dapat dikatan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Ada pun uji normalitas didapati titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Grafik Normalitas

Dari hasil uji korelasi dilihat korelasi antara *knowledge management* (X₁) dan kinerja karyawan (Y) adalah 0,953. Maka sesuai dengan pedoman interpretasi bahwa hal ini menunjukkan terjadinya hubungan dengan tingkat keeratan yang kuat antara variabel X₁ dan variabel Y dan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi *knowledge management* maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian hasil untuk *learning organization* (X₂) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan dengan tingkat keeratan yang kuat antara variabel X₂ dengan variabel Y dan arah hubungan yang terlihat adalah positif karena nilai r positif, artinya semakin tinggi *learning organization* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikan antara variabel X₂ dengan variabel Y memiliki nilai dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil daro 0,05. Hal ini berarti terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara *learning organization* dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi X1 dan Y, X2 dan Y

		Correlations		
		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.907	.953
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.907	1	.950
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.953	.950	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

Sumber: Olahan Data 2020

Dari hasil olah data yang sudah dilakukan ditemukan bahwa, knowledge management (X1) berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,653 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,678 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; dan koefisien regresi sebesar 0,278. Dan untuk Learning organization (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,775 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,678 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; dan koefisien regresi sebesar 0,350.

Berdasarkan hasil analisis uji t terdapat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel X1 (knowledge management) adalah 5,653 yang mana lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,678 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{tabel} dilihat pada titik presentase distribusi t (df 1-50) dengan menggunakan rumus (df = n-k) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel penelitian. Maka t_{tabel} adalah 1,678. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan untuk nilai t_{hitung} variabel X2 (learning organization) adalah 4,775 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,678 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial learning organization memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda didapatkan nilai constanta (a) adalah 0,944, koefisien regresi knowledge management adalah 0,278 dan learning organization adalah 0,350. Berdasarkan data nilai diatas, maka dapat dilatakan bahwa $Y = 0,944 + 0,278X_1 + 0,350X_2$. Nilai constant sebesar 0,944 memberikan pengertian bahwa jika faktor knowledge

management dan learning organization tidak dilakukan atau sama dengan nol maka besarnya kinerja karyawan sebesar 94,4%. Knowledge management (X1) memberikan nilai positif sebesar 0,278. Artinya setiap 1% perubahan knowledge management akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 27,8% dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat. Learning organization (X2) memberikan nilai positif sebesar 0,350. Artinya setiap 1% perubahan learning organization akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 35% dengan asumsi variabel lain tetap, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk knowledge management telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif diterima, yaitu knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada knowledge management, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Dr. Tjut Rifameutia, MA (Budihardjo, 2016) bahwa persaingan organisasi dan bisnis yang ketat, peran KM sebagai sarana munculnya inovasi menjadi semakin penting. Hal ini karena dengan melahirkan ide-ide yang kreatif dan inovasi membuktikan bahwa KM berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan program KM maka karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi dalam berinovasi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Muhammad Asril Arilaha dan Farah Nurfadillah (2018) berjudul "Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan" dimana knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk learning organization, didapati bahwa hipotesis alternatif diterima, dimana learning organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Loermans (Budihardjo, 2016) organisasi pembelajar memiliki budaya yang menempatkan kegiatan berbagi pengetahuan dan pembelajaran sebagai sesuatu yang esensial, sebab ia bertujuan mendukung pembelajaran, maka menuntut

pengelolaan pengetahuan berjalan secara efektif. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan saling berbagi pengetahuan dan pembelajaran dapat menambah pengetahuan karyawan sehingga karyawan akan bertumbuh dan berkembang dalam keterampilan berpikir untuk berinovasi.

Learning organization yang ada pada PT. Hasjrat Abadi Manado secara keseluruhan sudah baik, hal ini terlihat dengan adanya tujuan organisasi yang baik untuk saling berbagi pengetahuan dan pembelajaran antara karyawan dengan karyawan maupun pimpinan dengan karyawan yang lainnya. *Learning organization* sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat dilihat dari beberapa hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, bahwa dengan adanya *learning organization* akan memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado.

Dari penelitian diatas, diperoleh hasil bahwa *knowledge management* secara signifikan dan *learning organization* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dalam uji $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama *knowledge management* dan *learning organization* merupakan faktor yang penting dan perlu diperhatikan oleh PT. Hasjrat Abadi Manado untuk para karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Budihardjo (2016) bahwa *knowledge management* adalah kegiatan sistematis atau terstruktur untuk meningkatkan kemampuan organisasi (jika dalam konteks organisasi, sebab bisa juga terjadi konteks kelompok maupun individu) melalui proses pengelolaan pengetahuan baik tacit maupun explicit antara lain berkaitan dengan aktivitas pemerolehan, pentransferan, penyimpanan dan pencarian kembali pengetahuan untuk mendukung penciptaan pengetahuan sebagai dasar untuk melahirkan inovasi, sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal. kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Jadi jika *knowledge management* dan *learning organization* dijalankan dengan aktif dan efektif secara bersamaan oleh karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih efektif serta meningkat.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, diperoleh kesimpulan, antara lain: (1) *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado; (2) *learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado; (3) *knowledge management* dan *learning organization* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan adanya *knowledge management* dan *learning organization* maka dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

Referensi

- Ansory, H. Al. F dan M. Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Pindomedia Pustaka.
- Azuar, J., Irfan, dan Saprial M. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Budihardjo, A. 2016. *Knowledge Management, Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Budihardjo, A. 2017. *Knowledge Management, Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Setiawan, R. 2018. *Metode Penelitian Teknologi Informasi*. Malang : CV. Seribu Bintang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. PT Elex Media Komputindo.
- Suwatno, H dan D. J. Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.