

**PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DELTOMED LABORATORIES WONOGIRI**

Ricky Fharditiawan, Rayhan Gunaningrat, MM

Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta
Jl. Pinang Raya No. 47 Jati Cemani Kec. Grogol, Kabupaten Suoharjo, Jawa Tengah 57552
Telepon (0271) 7470050
Email: ricky_fharditiawan@fhb.uadb.ac.id

Abstrak

Knowledge adalah elemen manajemen yang paling penting dalam perusahaan selain faktor produksi seperti tenaga kerja dan modal. Tantangan yang dihadapi oleh sebuah perusahaan pembuatan jamu di PT. Deltomed Laboratories Wonogiri di era pengetahuan ekonomi ini adalah bagaimana memahami dan menggunakan knowledge.. Penelitian ini melakukan pengujian pada pengaruh personal knowledge pada kinerja karyawan PT. Deltomed Laboratories Wonogiri. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah diskriptif dengan pendekatan kualitatif. Sample penelitian adalah 30 orang karyawan PT. Deltomed Laboratories Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa personal knowledge memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories Wonogiri.

Kata Kunci : Manajemen Pengetahuan, Pengetahuan Personal, Kinerja Karyawan

Abstract

Knowledge is the most important management element in a company besides factors of production such as labor and capital. The challenges faced by a herbal medicine company at PT. Deltomed Laboratories Wonogiri in this era of knowledge economy is how to understand and use knowledge. This study examines the effect of personal knowledge on the performance of employees of PT. Deltomed Laboratories Wonogiri. The data analysis method used in this research is descriptive with a qualitative approach. The research sample was 30 employees of PT. Deltomed Laboratories Wonogiri. The results showed that personal knowledge had a influence on employee performance at PT. Deltomed Laboratories Wonogiri.

Keywords: Knowledge Management, Personal Knowledge, Employee Performance

1.1 Pendahuluan

Perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat mendorong munculnya banyak perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun dalam bidang manufaktur. Kesuksesan perusahaan tergantung dari sejauh mana perusahaan tersebut dapat memanfaatkan sumberdaya yang ada (Nugroho : 2002 : 70). Pengalaman banyak perusahaan mulai dari perusahaan multinasional yang berskala besar sampai perusahaan domestik yang berskala kecil, mengakui bahwa sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan mereka. Semakin kompleks jenis perusahaannya, maka semakin besar pula perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, baik dalam segi kuantitas maupun dalam segi kualitas (Sastrohadwiryo : 2005 : 198).

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan terdiri dari sumber daya modal, sumber daya fisik, sumber daya teknologi, dan sumber daya manusia. Dari beberapa sumber daya yang dimiliki

perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting. Karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari hasil kinerja karyawan yang maksimal, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat, produktivitas karyawan meningkat dan tingkat penghasilan karyawan pun meningkat. Salah satu ukuran kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari sudut produktivitasnya, semakin tinggi produktivitasnya, maka kualitas tenaga kerjanya semakin baik (Nugroho : 2002 : 73).

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berdaya saing, diperlukan pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu di perusahaan. Pengelolaan pengetahuan sangat bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi, karena pada dasarnya pengetahuan merupakan sumber penggerak organisasi, sehingga menjadi organisasi yang kompetitif. Seperti yang dikatakan Nonaka (1994), pengetahuan merupakan alat yang mendalam yang efektif dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan tindakan yang tepat.

Pada kesempatan ini, penulis tertarik melakukan penelitian di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang obat yang berbasis jamu. Alasan mengapa memilih perusahaan jamu tersebut karena masyarakat sudah mulai khawatir terhadap efek dari obat. Jadi perusahaan jamu mempunyai peluang usaha yang lebih besar untuk menciptakan produk – produk herbal. Sementara itu perusahaan jamu tersebut dapat memenuhi konsumen pasar yang saat ini kembali memilih jamu sebagai alternatif karena dirasa sangat aman bila dibanding obat atau produk kimia.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas maka permasalahan yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan penelitian yaitu Pengaruh pengetahuan personal terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis merumuskan tujuan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengetahuan seorang karyawan terhadap kinerja pada sebuah perusahaan dan seberapa berpengaruh pengetahuan personal dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak seperti :

1. Bagi Perusahaan.
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi tentang pengetahuan karyawan serta prosedur kerja karyawan selama bekerja.
2. Bagi Universitas.
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang ada dalam Universitas Duta Bangsa.
3. Bagi Penulis.
Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu yang didapatkan selama kuliah di Universitas Duta Bangsa

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk ruang lingkup sendiri penulis berfokus pada pengaruh pengetahuan personal terhadap kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories.

Metodologi Penelitian

1.1 Rancangan Penelitian, Populasi dan Sampel

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta pengujian hipotesis.

Objek penelitian ini dilaksanakan dengan maksud untuk menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, yaitu hubungan DeReMa Jurnal Manajemen Vol.

12 No. 1, Mei 2017 75 yang bersifat sebab akibat. Ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel independen adalah pengetahuan personal.

Teknik sampling yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik probability sampling yang digunakan penulis adalah simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan di PT. Deltomed Laboratories, yaitu sejumlah 30 orang.

1.2 Definisi Operasional Variabel

1.2.1 Pengetahuan personal adalah pengetahuan yang diperoleh karyawan PT. Deltomed Laboratories berupa pengalaman baik dari kejadian sehari-hari ataupun dari sumber lainnya. Indikator empirik pengetahuan personal menurut Kosasih dan Budiani (2007:83) :

- a. Setiap karyawan harus memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di bidangnya.
- b. Karyawan yang berpengalaman cenderung bekerja lebih profesional dari pada karyawan yang belum memiliki pengalaman sama sekali.
- c. Pengalaman bukan hanya diperoleh dari diri sendiri tetapi juga dari orang lain.
- d. Mendapatkan pengalaman baru setiap hari.
- e. Pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan.
- f. Mengkomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja.
- g. Masalah yang dihadapi dapat dijadikan pelajaran yang berharga.
- h. Pemahaman mengenai SOP sudah sangat baik.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil 8 dari total indikator empirik dari peneliti sebelumnya.

1.2.2 Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tuntutan persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Bangun, dalam Choirina 2014). Standar kinerja dapat dijadikan dasar dalam penilaian setiap pekerjaan. Menurut Bangun dalam Choirina (2014:11), menyebutkan indikator kinerja dalam suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama

Indikator-indikator di atas kemudian dijabarkan dalam bentuk kuesioner. Penilaian dilakukan dengan skoring 1-4 Skala Likert, dimana nilai nilai pertanyaan mempunyai hubungan dengan kemungkinan jawaban. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan pada instrument penelitian yang dikembangkan.

Analisis Data

1.1 Data Responden

	Ket.	JUMLAH	PROSENTASE
GENDER	MALE	13	43,33%
	FEMALE	17	56,67%
TOTAL		30	100,00%
AGE	18-24	2	6,67%
	25-34	21	70,00%
	35-44	7	23,33%
TOTAL		30	100,00%

Tabel 1.1 Data responden di olah 2021

Hasil Pengumpulan data responden dapat di lihat dari tabel di atas yakni menunjukkan jenis kelamin, serta rentang umur responden yang ikut serta mengisi data kuisioner yang sudah di sebar oleh penulis. Dari data di atas responden kebanyakan berkelamin Wanita sejumlah 17 responden atau 56,67% sedangkan untuk sisa responden yakni berjenis kelamin Laki-laki sejumlah 13 orang 43,33%. Untuk rentang umur responden 18-24 tahun berjumlah 2 orang atau 6,67% untuk 25-34 tahun berjumlah 21 orang atau 70,00% untuk rentang umur 35-44 tahun sebanyak 7 orang atau 23,33% . Pengambilan data responden masih dalam lingkup kecil yakni dalam lingkup satu divisi yakni packing yang berjumlah 30 orang / responden. Dalam divisi tersebut terdiri dari Manager divisi, supervisor ,admin umum serta operator.

2.1 Uji Instrumen Penelitian

2.1.1 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,701	12

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas

Dari hasil output SPSS pada tabel 1.2 instrumen pada variabel yang di gunakan pada penelitian ini berarti valid atau reliabel karena standar nilai output Cronbach's Alpha sebesar 0,701 yang menjadi acuan nilai harus melebihi 0,7 (0,701 > 0,7)

2.1.2 Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,562	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	234,926
	Df	66
	Sig.	,000

Tabel 1.3 Uji Validitas KMO

Dari hasil output SPSS pada tabel 1.3 dapat di artikan bahwa melalui uji Factor – Varimax Rotation pada metode (KMO) menunjukkan hasil sebesar 0.562 dengan standarisasi > 0.5 serta Bartlett’s Test of Sphericity Sig. 0.000<0.05 yang berarti uji validitas dinyatakan valid.

a. Rotation converged in 5 iterations

Tabel 1.4 Uji Validitas Rotated Component Matrix

	Component				
	1	2	3	4	5
X1.5	,901				
X1.7	,895				
X1.3	,813				
X1.4		,928			
Y.4		,928			
X1.2			,915		
X1.6			,749		
Y.3				,900	
Y.5				,829	
Y.2					-,901
Y.1					,728
X1.1					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

Dari tabel hasil output SPSS yakni Rotated Component Matrix dengan menggunakan metode ekstraksi Principal Component Analysis dan metode rotasi Varimax dengan Kaiser Normalization, beberapa variabel tidak valid karena tidak memenuhi nilai > 0,7 dan dapat disimpulkan masing-masing variabel mempunyai perwakilan maka dapat dilanjutkan pada test selanjutnya.

2.1.3 Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X1.2	30	2	5	3,57	,626	-,268	,427	-,011	,833
X1.3	30	3	4	3,50	,509	,000	,427	-2,148	,833
X1.5	30	3	4	3,60	,498	-,430	,427	-1,950	,833
X1.6	30	3	5	3,77	,626	,201	,427	-,453	,833
X1.7	30	3	5	3,67	,711	,594	,427	-,758	,833
JML X	30	15	22	18,10	2,295	-,241	,427	-1,417	,833
Y.1	30	1	5	3,20	,805	-,391	,427	1,089	,833
Y.2	30	3	4	3,27	,450	1,112	,427	-,824	,833
Y.3	30	2	4	3,17	,592	-,040	,427	-,082	,833
Y.5	30	2	5	3,13	,681	,530	,427	1,016	,833
JML Y	30	11	15	12,77	1,104	,333	,427	-,580	,833
Valid N (listwise)	30								

Tabel 1.5 Descriptive Statistic

Pada tabel di atas yakni tabel 1.5 Descriptive Statistic nilai standar deviasi semua item pernyataan yang valid setelah di seleksi tidak ada yang lebih besar dari pada nilai rata-ratanya. Sedangkan nilai skewness dan kurtosis hampir seluruh rentang ini seluruh item pernyataan berada pada rentang $-1 < n < 1$ ini berarti data cenderung berdistribusi secara normal. Pada nilai kurtosis dan skewness terdapat nilai lebih dari $-1 < n < 1$ hal ini disebabkan jumlah responden dalam skala kecil, nilai akan berubah seiring bertambahnya sampling responden.

2.2 Uji Asumsi Klasik

2.2.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,07883168
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,092
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 2.1 One-Sample Kolmogrove-Smirnov Test

Pada tabel 2.1 One-Sample Kolmogrove-Smirnov Test pada test ini bertujuan untuk menguji nilai residual dalam persamaan regresi ini apakah dalam persamaan regresi ini data terdistribusi secara normal atau tidak. Nilai residual adalah selisih nilai observasi dengan nilai prediksi yang di peroleh melalui proses SPSS. Dari tabel di atas dapat di artikan nilai dari asymptotic signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi normalitas.

2.2.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	
		Tolerance	VIF
1	JML X	1,000	1,000

a. Dependent Variable: JML Y

Tabel 2.2 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Syarat yang harus dipenuhi jika tidak terjadi multikolinieritas yaitu nilai variance inflation factor (VIF) lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas (Priyatno, 2008:39). Dengan melihat hasil output VIF hitung pada variabel jumlah X = 1,000 lebih kecil dari (5,) maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas.

2.2.3 Uji Heterokedastisitas

White Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

Chi-Square	df	Sig.
1,115	2	,573

- a. Dependent variable: JML Y
 b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.
 c. Design: Intercept + JMLX + JMLX * JMLX
- Tabel 2.3 White Test for Heteroskedasticity

Pada tabel 2.3 White Test for Heteroskedasticity nilai signifikansinya adalah $0.573 > 0.05$ yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

Modified Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

Chi-Square	df	Sig.
,039	1	,843

- a. Dependent variable: JML Y
 b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.
 c. Predicted values from design: Intercept + JMLX
- Tabel 2.4 Modified Breusch-Pagan Test

Dalam tabel 2.4 Modified Breusch-Pagan Test menghasilkan nilai signifikansi $0.843 > 0.05$ yang juga berarti tidak terjadi tanda-tanda heteroskedasticity.

Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

Chi-Square	df	Sig.
,022	1	,881

- a. Dependent variable: JML Y
 b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.
 c. Predicted values from design: Intercept + JMLX
- Tabel 2.5 Breusch-Pagan Test

Dalam tabel Breusch-Pagan Test menghasilkan nilai signifikansi $0.881 > 0.05$ yang juga berarti tidak terjadi tanda-tanda heteroskedasticity.]

F Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

F	df1	df2	Sig.
,037	1	28	,849

- a. Dependent variable: JML Y
- b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.
- c. Predicted values from design: Intercept + JMLX

Tabel 2.6 F Test for Heteroskedasticity

Dalam tabel F Test menghasilkan nilai signifikansi $0.849 > 0.05$ yang juga berarti tidak terjadi tanda-tanda heteroskedasticity. Keempat tabel di atas menunjukkan bahwa untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dalam persamaan regresi untuk nilai residualnya di antara pengamatan yang di lakukan.

2.3 Uji Regresi Linier Berganda

2.3.1 Uji F (Simultan Hipotesis)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,614	1	1,614	1,339	,257 ^b
	Residual	33,752	28	1,205		
	Total	35,367	29			

- a. Dependent Variable: JML Y
- b. Predictors: (Constant), JML X

Tabel 3.1 Uji F (Simultan Hipotesis)

Hasil pengujian pengaruh variabel X1 dengan uji F menghasilkan nilai F hitung = 1,339 sedangkan sig. (0.257) ini berarti secara simultan variabel independent reliabel untuk memprediksi nilai variabel dependent (Y) untuk nilai standarisasi signifikansi <0.05 .

2.3.2 Uji Koefisien Korelasi(R) dan Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,214 ^a	,046	,012	1,098

- a. Predictors: (Constant), JML X
- b. Dependent Variable: JML Y

Tabel 3.2 Uji Koefisien Korelasi(R) dan Uji Koefisien Determinan

Pada tabel di atas yakni uji koefisien korelasi (R) dan uji koefisien determinan dengan model summary pada kolom Adjusted R Square sebesar 0.012 dan R square sebesar 0.046 ini berarti pada R square dirubah dalam bentuk prosentase menjadi 1,2% variabel berpengaruh terhadap dependent sedangkan 98,8% di pengaruhi di luar model sedangkan 4,6% variabel berpengaruh terhadap dependent sedangkan 93,4% di pengaruhi di luar model.

2.3.3 Uji T (Parsial Hipotesis)

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	10,906	1,621		6,729	,000	
	JML X	,103	,089	,214	1,157	,257	1,000 1,000

a. Dependent Variable: JML Y

Tabel 3.3 Uji T (Parsial Hipotesis)

Hasil output pada tabel uji T menunjukkan nilai pada signifikansi menunjukkan $0.000 < 0.05$ serta pada kolom standardized coefficients menunjukkan nilai 0.214 ini berarti dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel X berpengaruh terhadap variabel Y yakni pengetahuan personal karyawan berpengaruh terhadap kualitas atau kinerja karyawan tersebut, semakin tinggi pengetahuan serta pengalaman maka berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Penutup

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penilitiaan ini penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa :

1.1.1 Pengetahuan personal (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Deltomed Laboratories. Karena dari pengalaman pribadi individu, yang kemudian saling berbagi pengalaman tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Deltomed Laboratories. Dengan pengalaman yang dimilikinya itulah karyawan dapat mengeksplor lebih luas lagi potensi yang ada di dalam dirinya, yang mana hal ini akan membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik.

2.1 Saran

Peneliti menyadari adanya kekurangan dalam penelitian ini, agar dapat diperhatikan dalam penelitian selanjutnya.

2.1.1 Pihak PT. Deltomed Laboratories diharapkan untuk terus mampu menggali potensi yang ada pada masing-masing individu yang ada di perusahaan. Dan juga mampu mempertahankan serta meningkatkan mutu SOP yang berlaku sekarang.

3.1 Keterbatasan Penelitian

3.1.1 Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, jumlah ini relatif masih sangat kecil.

3.1.2 Penelitian ini hanya mempelajari hubungan antara Knowledge management dengan kinerja karyawan, yang mana tidak menutup kemungkinan terdapatnya faktor lain sebagai penentu untuk menunjang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
DeReMaJurnalManajemen Vol. 12 No. 1, Mei 2017
Murwani Ani, 2003. Analisis hubungan antara Sumber Daya Manusia, Strategi dan kinerja perubahan paradigma manajemen sumber daya manusia, p:117. JurnalEkonomiPerusahaan : Jakarta

- Alavi, M., & Leidner, D.E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
- Choirina, F. D. (2014). Analisis pengaruh praktek knowledge management dalam memediasi dukungan information technology terhadap kinerja karyawan. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.