

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AIA FINANCIAL CABANG BANDUNG

Dhea Amella¹ Isniar Budiarti²

dheaamella2096@gmail.com¹; isniarbudiarti@gmail.com²

Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Knowledge management is one thing that is needed in an organization or company, knowledge management as a factor influences employee performance in individual work attitudes in an because knowledge management does not directly regulate employee performance and work attitudes, organization or company going forward. the stronger the knowledge management and development of human resources, the stronger employee performance and work attitude of individual members. This research was conducted to find out how influential Knowledge Management, Human Resource Development and Work Attitudes towards Employee Performance at PT. AIA Financial Bandung branch. The population used in this study is the population taken from the number of 50 employees. The method used in this research is descriptive and verification methods. The results of linear regression analysis and multiple correlations are significant. The results of this research show that partially and simultaneously simultaneous knowledge management, human resource development, and work attitude have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Knowledge Management, Human resource development, Work Attitude, Employee Performance.*

ABSTRAK

Manajemen pengetahuan adalah salah satu hal yang di butuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, manajemen pengetahuan sebagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan sikap kerja individu dalam suatu organisasi, karena manajemen pengetahuan tidak secara langsung mengatur kinerja karyawan dan sikap kerja maka dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia untuk memandu suatu organisasi atau perusahaan kedepannya. Semakin kuat manajemen pengetahuan dan pengembangannya sumber daya manusia maka akan semakin kuat kinerja karyawan dan sikap kerja anggota individu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Pengetahuan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sikap kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AIA Financial cabang Bandung. Populasi yang digunakan penelitian ini adalah populasi diambil dari jumlah yaitu sebanyak 50 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, metode deskriptif dan verifikatif. Hasil analisis regresi linier dan korelasi ganda terdapat signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan manajemen pengetahuan, pengembangan sumber daya manusia, dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Manajemen Pengetahuan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sikap kerja , Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini membuat perubahan yang sangat signifikan, semakin berkembangnya zaman, semakin pesat pula perkembangannya manusia yang ingin menuju masa modern dan mengikuti perkembangan zaman, gaya hidup yang semakin tinggi membuat manusia ingin memperisapakan atau mengatasi risiiko terjadl di masa yang akan datang makaa dibutuhkan persiapan yang matang dengan upaya seperti menggunakan layanan asuransi jiwa dan asuransi kesehatan.

Selain itu maka Setiap individu atau manusia memiliki potensi yang berbeda dalam bertindak dan berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan dalam bertindak dapat di dapatkan manusia baik secara sudah ada sejak lahir atau dipelajari. Walaupun manusia memiliki potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja, dan menurut Robbins (2007) sikap kerja adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Maka dibutuhkan pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. (Evelin Febriana 2018) maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sudarmanto (2014:8)

Didukung dengan manajemen pengetahuan yang dimiliki. Menurut Lita Wulantika (2013:264) *Knowledge management* merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai aset, dimana dalam berbagai strateginya ada penyalluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa saling berinteraksi, berbagi pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Pengetahuan

Alvin soleh (2011:30) adalah “sebuah identifikasi pengetahuan, refleksi pengetahuan dan berbagi pengetahuan dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan penggunaan pengetahuan”.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:44) “Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum”.

Dan menurut Isnari Budiarti (2018:257) mengemukakan bahwa Pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis,

konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Sikap Kerja

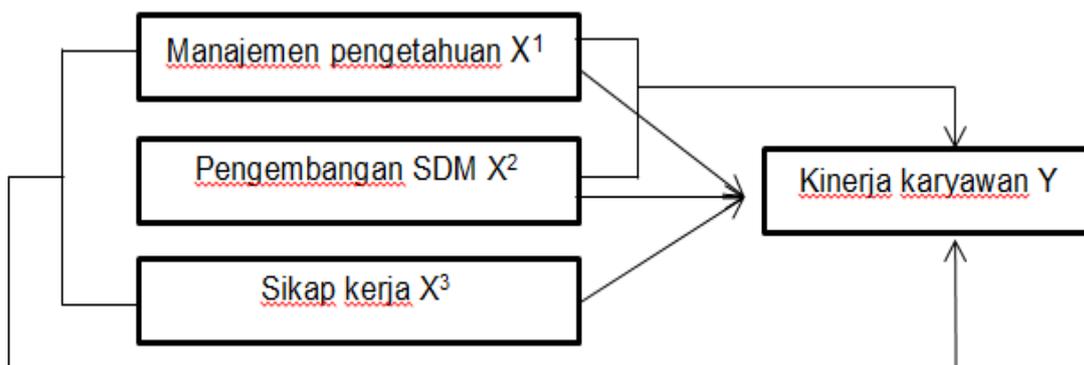
Menurut Yunita Lidya Kandou (2016) mengemukakan bahwa sikap merupakan “cara menemptatkan ataau membaawa diiri, ataau cara merasakan, jaalan pikiiran, dan periilaku”. Menurut jurnal Yunita Lidya Kandou (2016).

Kinerja Karyawan

Istiilah kinerja berasal dari kataa Job Performaance atau Aktual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kiinerja (preestasi kerjaa) adaalah hasil kerjaa secara kualitas dan kuantiiitas yaang teelah dicapai seseorang dengana tanggung jaawab yaang diberiiikan keepadanya menurut Anwar prabu Mangkunegara (2011:67)

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan *descriptive* dan *verificatif*. Jumlah populasi penelitian digunakan sample jenuh, sebanyak 50 karyawan. Teknik pengumpulan dataa melaluu penyebaran kuesiioner, wawancaara, dan observasii. Serta menggunakan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1
Desain penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskriptif

1. Manajemen penegtahuan

Mengacu pada rekapitulasi, terlihat bahwa skor terendah ada di indikator identifikasi pengetahuan sebesar 61,60%. Secara keseluruhan nilai skor yang dihasilkan dari variabel ini adalah 66,00%. Nilai ini mengacu kepada kategori “cukup baik”. Hal ini berarti karyawan dalam memperoleh pemahaman masih kurang, serta dalam menganalisis

pengetahuan, meningkatkan dan membagi pengalaman kepada rekan kerja masih belum maksimal oleh karena itu dikategorikan cukup baik

2. Pengembangan SDM

Hasil dari rekapitulasi, terlihat bahwa skor terendah yaitu indikator pendidikan sebesar 65,20% Secara keseluruhan nilai skor yang didapat dari variabel ini adalah 67,60%. Nilai tersebut mengacu kepada kategori "cukup baik". Hal ini menunjukkan karyawan kurangnya penguasaan dalam bekerja, mengerjakan tugas yang di perintah pimpinan serta kurangnya pengetahuan.

3. Sikap kerja

Nilai persentase skor aktual sebesar 70,20% Nilai yang didapat mengacu kepada kriteria "baik". Pada hasil rekapitulasi, terlihat bahwa skor terendah ada di indikator Berpikir bebas dan fleksibel sebesar 70,40%.

4. Kinerja Karyawan

nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator kehandalan sebesar 78,8%, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator kuantitas sebesar 66,60%.

Analisis Verifikatif

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = 6,708 + 0,760X_1 + 1,209X_2 + 0,636X_3$$

$Y = 6.708$. Artinya jika variabel manajemen pengetahuan, pengembangan sdm, dan sikap kerja bernilai nol, atau tidak ada perubahan, diprediksikan variabel kinerja karyawan akan bernilai 6.708.

$\beta_1 = 0.760$. Berarti ketika manajemen pengetahuan akan terjadi kenaikan sebesar satu, maka otomatis menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.760

$\beta_2 = 1.209$. Dapat diartikan apabila pengembangan sdm akan meningkat sejumlah 1 atau semakin baik sedangkan variabel lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.209.

$\beta_3 = 0.636$ Bahwasanya disetiap ada kenaikan pada sikap kerja sebesar 1 (satu) satuan, kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.636.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Didapatkan nilai signifikan pada 0.897. Hal ini menunjukkan jika data residual tersebar secara normal, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Tabel 1
Hasil Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000
	Std. Deviation	3,334
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,081
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,626
Asymp. Sig. (2-tailed)		,829

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

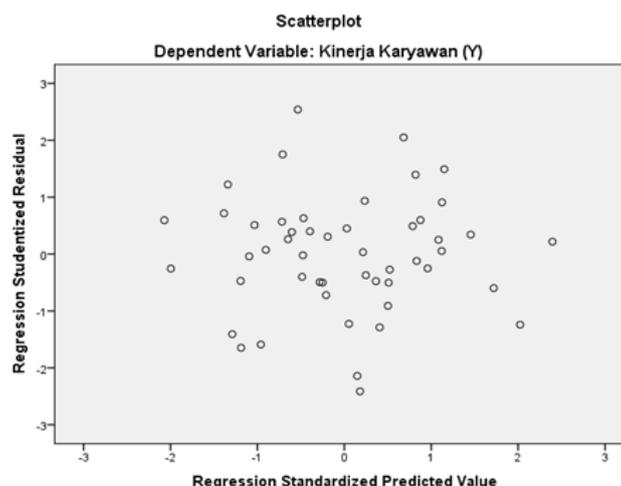
Tabel 2
Hasil Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen Pengetahuan (X1)	,762	1,313
	Pengembangan SDM (X2)	,554	1,804
	Sikap Kerja (X3)	,605	1,652

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai VIF kurang dari 10 (sepuluh) serta *tolerance* lebih dari 0.10 sehingga bebas multikolinieritas. Ketiga variabel bebas memenuhi kriteria, sehingga semua variabel dapat dipergunakan kedalam penelitian ini.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Scatterplot Heteroskedastisitas

Gambar 1.2 menjelaskan bahwasanya tidak terjadi heteroskedisitas pada modeel regresl, jadi modeel regresii layaak untuk dipakaii dalam melakukan penguujian.

ANALISIS KORELASI

a. Analisis korelasi parsial

Hasil nilai koefisien korelasi dapat dijelaskan bahwa :

1. Dari hasil olah, nilai yang diperoleh meliputi manajemen pengetahuan dengan kinerja karyawan yaitu 0.647 termasuk hubungan kategori korelasi cukup tinggi.
2. Kaitan pengembangan sdm beserta kinerja karyawan diperoleh sebesar 0.753 dan berkategori cukup tinggi.
3. Kemudian pada nilai yang didapat sikap kerja dengan kinerja karyawan Y sebesar 0.667 termasuk ke dalam tingkatan cukup tinggi.

b. Analisis korelasi simultan

Pada penelitian ini penulis memperoleh nilai sebesar 0.850 antara manajemen pengetahuan atau X1, pengembangan sdm, dan sikap kerja (X3) dengan kinerja karyawan termasuk kedalam kategori hubungan yang tinggi.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi didapat dari nilai R square sebesar 0.722. Ini membuktikan bahwasanya Manajemen Pengetahuan, Pengembangan Sdm dan sikap kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 72,2% terhadap kinerja karyawan Sedangkan 27.8% lainnya.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,708	2,430		2,761	,008
	Manajemen Pengetahuan (X1)	,760	,198	,341	3,829	,000
	Pengembangan SDM (X2)	1,209	,298	,424	4,058	,000
	Sikap Kerja (X3)	,636	,234	,272	2,722	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- Manajemen Pengetahuan : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh (3,829 > 2,013)
- Pengembangan SDM : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh (4,058 > 2,013)
- Sikap Kerja : $t_{hitung} > t_{tabel}$ diperoleh t_{tabel} (2,772 > 2,013)

Keputusan yang diambil yaitu tolak H_0 dan menerima H_a maka secara parsial baik itu variabel Manajemen Pengetahuan, Pengembangan SDM, maupun Sikap Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

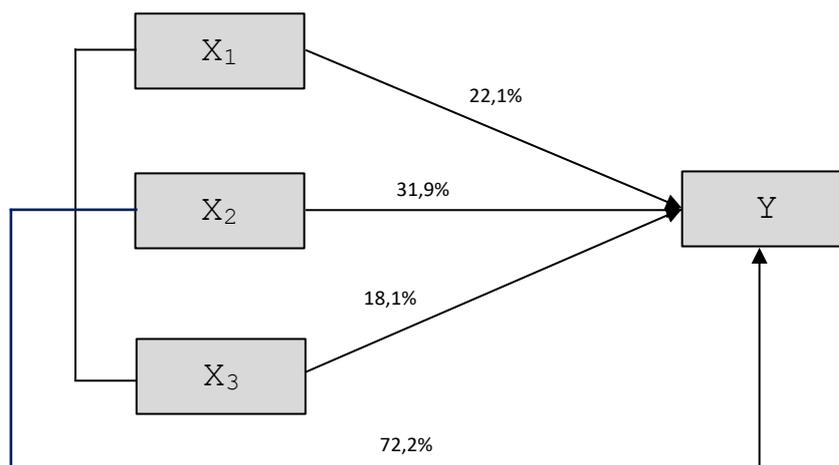
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1413,054	3	471,018	39,787	,000 ^b
	Residual	544,577	46	11,839		
	Total	1957,631	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X3), Manajemen Pengetahuan (X1), Pengembangan SDM (X2)

Hasil perhitungan dengan terlihat pada tabel $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,787 > 2,807$) H_a diterima otomatis H_o ditolak. Berarti ketiga variable bebas bersamaan mempengaruhi dan signifikan kepada kinerja karyawan (variabel terikat). Dibawah merupakan gambar hasil uji analisis simultan sebagai berikut:



Gambar 1.3
Hasil Uji Hipotesis

Kesimpulan

Uraian diatas telah dijabarkan oleh penulis, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

1. a. manajemen pengetahuan secara keseluruhan sudah tergolong “Cukup Baik”, dari empat indikator, skor tertinggi berada pada indikator penggunaan pengetahuan sedangkan yang terendah yaitu identifikasi pengetahuan.
b. pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan sudah tergolong “Cukup Baik”, dari tiga indikator, skor tertinggi berada pada indikator pengembangan sedangkan yang terendah yaitu pendidikan.
c. sikap kerja secara keseluruhan sudah tergolong “Baik”, dari empat indikator, skor tertinggi berada pada indikator kepercayaan pada gagasan sendiri sedangkan yang terendah yaitu keterlibatan dalam tugas.
d. kinerja karyawan secara keseluruhan sudah tergolong “Baik”, dari empat indikator, skor tertinggi berada pada indikator kehandalan sedangkan yang terendah yaitu kuantitas.
2. adanya pengaruh yang signifikan dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Bandung.
3. adanya pengaruh yang signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Bandung.
4. adanya pengaruh yang signifikan dari sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial cabang Bandung.
5. Secara simultan bahwa adanya pengaruh sangat besar atau signifikan dari manajemen pengetahuan, pengembangan sumber daya manusia dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Manajemen pengetahuan pada perusahaan dinilai cukup baik, namun pada indikator yang masih perlu di perbaiki perusahaan mengenai identifikasi pengetahuan untuk itu perusahaan diharapkan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dan memperoleh pemahaman sendiri karyawannya dan lebih menganalisis pengetahuan, dan saling membagikan pengetahuan dan pengalaman kepada rekan kerja.
2. Pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan dinilai Cukup Baik, tetapi ada satu indikator yang perlu di di perbaiki perusahaan mengenai pendidikan.
3. Sikap kerja pada perusahaan dinilai sudah baik, namun ada satu indikator yang masih perlu diperbaiki perusahaan mengenai keterlibatan dalam tugas, untuk itu perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan lebih meningkatkan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku pada perusahaan.
4. Kinerja karyawan pada perusahaan dinilai sudah baik, namun ada satu indikator yang masih perlu diperbaiki perusahaan mengenai sikap, untuk itu perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugas tidak menunda-nunda atas pekerjaan dan kedisiplinan dalam bekerja seperti memberikan *reward* dan *punishment* atas apa yang dikerjakan karyawan.
5. Dilihat dari keseluruhan variabel yang di teliti, sikap kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu perusahaan di harapkan lebih perhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk tidak hanya terpaku pada fakto-faktor yang ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara , 2011. *Manajemen sumber daya manusia* perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Alvin Soleh. 2011. *Kiat Menjadi Knowledge Worker yang smart*. Jakarta : PT. Elex media Komputindo
- Evelin Febriana.2018. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya manusia terhadap kompetensi dan kinerja Jurnal Ilmiah Methonomi p-ISSN: 2460-562X
- Isniar Budiarti dan Deden A, Wahab Syaroni dan Sriwidodo Soedarso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Pustaka fahima Pengok, Jalan Munggur No.7 Yogyakarta.
- Lita Wulantika. 2013. *Knowledge management* dalam meningkatkan kreasi dan inovasi perusahaan.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Sudarmanto, 2014, *kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, pustaka pelajar, Yogyakarta
- Syahri Alhusin. 2003. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Yunita Lidya Kandou. 2016. *Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude terhadap Kinerja karyawan*