SKRIPSI

MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA RAHARJA KABUPATEN BANDUNG

Oleh:

Chandra Ramadhan

21208026

Latar Belakang Peneltian

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung adalah perusahaan BUMD yang bergerak di bidang penyediaan air minum bagi masyarakat yang telah terbentuk sejak tahun 1977.

Manajemen pengetahuan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam menghadapi era serba tekhnologi sekarang ini. Hal ini yang sedang menjadi fokus dari PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

Pengembangan karier merupakan kebutuhan organisasi yang menyatakan bahwa karyawan mereka adalah aset yang berharga untuk perusahaan.

Jika perusahaan mampu mengelola kedua hal tersebut diharapkan akan mampu mendongkrak kinerja untuk kemajuan perusahaan.

Hasil Survey Awal Manajemen Pengetahuan

No	Peryataan	Jawaban Responden				
		SS	S	C	TS	STS
1	Anda memberikan masukan mengenai pekerjaan untuk membantu yang lain	27%	60%	13%	0%	0%
2	Anda senang jika ada yang memberikan masukan sehubungan pekerjaan yang anda lakukan	20%	67%	13%	0%	0%
3	Sistem kearsipan di unit kerja sudah tersedia sehubungan dengan pekerjaan anda	33%	47%	20%	0%	0%
4	Sistem kearsipan di unit kerja sudah mendukung anda sehubungan dengan pekerjaan anda	27%	13%	53%	7%	0%
5	Pengetahuan yang anda miliki mempermudah anda untuk menjalankan sistem yang baru.	20%	13%	0%	67%	0%

(Sumber : Bagian SDM PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)

Hasil Survey Awal Pengembangan Karier

No	Peryataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Kebijakan perusahaan tentang alih tugas membuat anda bekerja lebih giat	20%	53%	20%	7%	0%
2	Latar belakang pendidikan mempengaruhi pengembangan karir anda	13%	20%	13%	53%	0%
3	Pengalaman kerja mempengaruhi pengembangan karir anda	13%	47%	33%	7%	0%
4	Masa kerja di perusahaan mempengaruhi pengembangan karir anda	7%	13%	7%	60%	13%
5	Pelatihan yang anda ikuti mempengaruhi pengembangan karir anda	13%	20%	40%	13%	13%
6	Loyalitas pada perusahaan mempengaruhi pengembangan karir anda	7%	7%	47%	27%	13%

(Sumber : Bagian SDM PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)

Penilaian Kinerja Karyawan
PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Masa Kerja	Total Persentase Kinerja tahun 2011 (%)
Kurang dari 10 Tahun	90,03
10 – 20 tahun	90,05
Lebih dari 20 tahun	89,71

(Sumber : Bagian SDM PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)

Identifikasi Masalah

- Karyawan dengan usia diatas 40 tahun bisa dibilang kurang tertarik untuk mempelajari sistem baru karena sudah nyaman dan hafal betul dengan sistem yang lama serta sedikit sulit untuk beradaptasi dengan sistem baru yang akan diterapkan, berdampak pada persentase kinerja (penilaian prestasi kerja) yang cenderung stagnan pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung
- Harapan pencapaian karier karyawan yang memakan waktu lama dengan tolak ukur masa kerja, berdampak pada persentase kinerja (penilaian prestasi kerja) yang cenderung stagnan pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Rumusan Masalah

1. Bagaimana manajemen pengetahuan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

2. Bagaimana pengembangan karier karyawan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

3. Bagaimana kinerja karyawan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

5. Seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui manajemen pengetahuan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

2. Mengetahui pengembangan karier karyawan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

3. Mengetahui kinerja karyawan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

4. Mengetahui besarnya pengaruh dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

5. Mengetahui besarnya pengaruh dari manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

Keterkaitan Antar Variabel

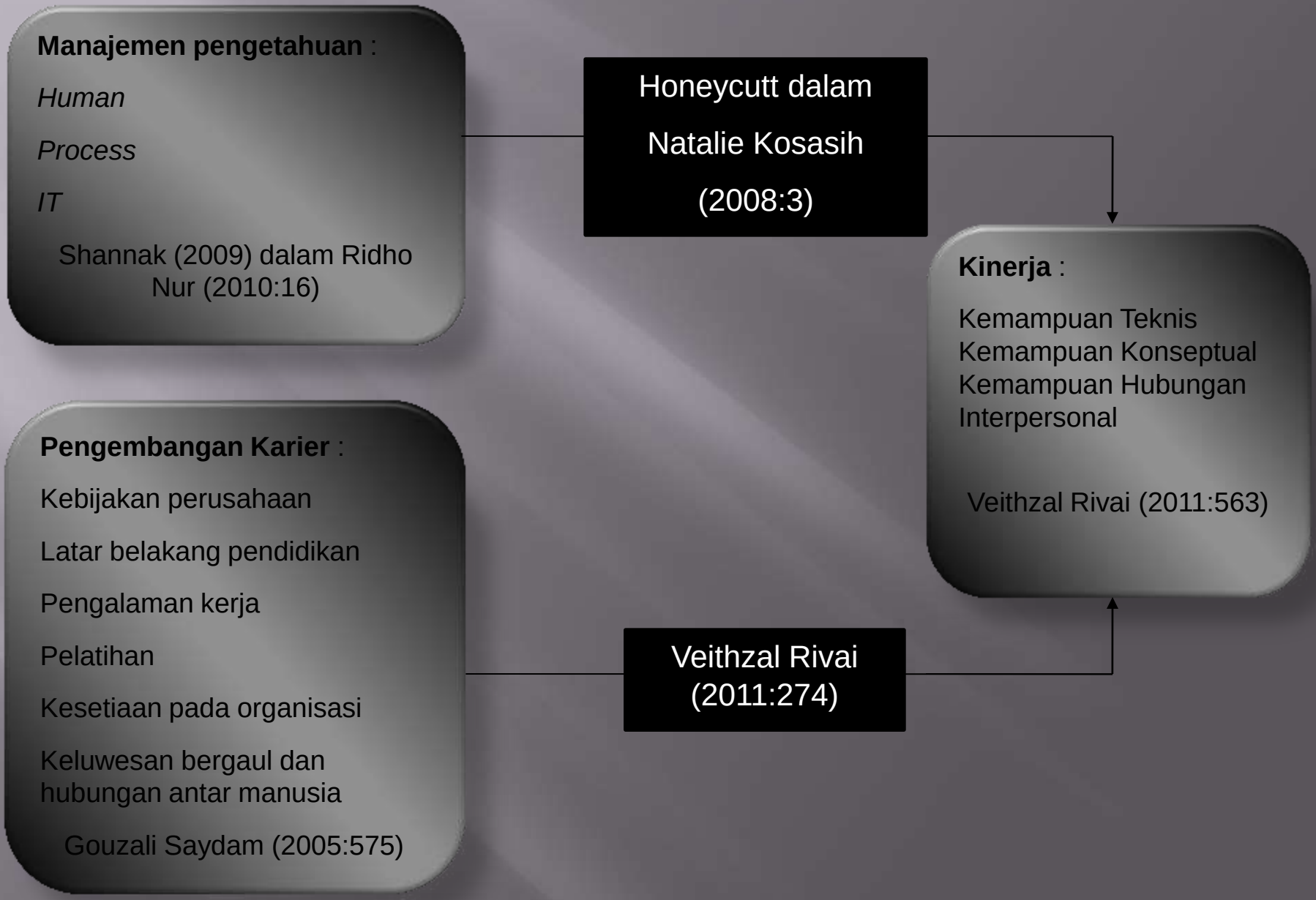
Hubungan Manajemen Pengetahuan dengan Kinerja

Menurut Honeycutt (2002) dalam (Natalie Kosasih, 2008: 3) Untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusianya. Salah satu sistem manajemen yang menawarkan suatu disiplin yang memperlakukan intelektual sebagai aset yang dikelola adalah manajemen pengetahuan .

Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:274) ”Kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang – kadanag keberuntungan berpengaruh dalam pencapaian karier individu. Dengan demikian, pengembangan karier merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai tujuan karier nya”.

Gambar Paradigma Penelitian



Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Manajemen Pengetahuan (X1)	Sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan perusahaan Philip Voss (2002) dalam Ismail Nawawi (2012:2)	➢ *Human* ➢ *Process* ➢ *IT*	➢ Perilaku *knowledge sharing* ➢ Aktivitas *knowledge sharing* ➢ Partisipasi dalam aktivitas ➢ Kualitas pengetahuan ➢ Efisiensi akibat proses baru ➢ Kearsipan ➢ Keterlibatan pengguna ➢ *Knowledge Structure* ➢ *Usability*	Ordinal
Pengembangan Karier (X2)	Proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan Veithzal Rivai (2011:274)	➢ Kebijakan perusahaan ➢ Latar belakang pendidikan ➢ Pengalaman kerja ➢ Pelatihan ➢ Kesetiaan pada organisasi ➢ Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia	➢ Kesempatan karier dalam perusahaan ➢ Peraturan yang berhubungan dengan karier ➢ Acuan dasar pengembangan karier ➢ Kontribusi ➢ Lama bekerja ➢ Kesempatan mendapat pelatihan ➢ Kesesuaian pelatihan yang diberikan ➢ Loyalitas ➢ Tingkat *Turn Over* ➢ Tingkat kerjasama ➢ Lingkungan kerja ➢ Aktivitas bersama	Ordinal

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja (Y)	Merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan Veithzal Rivai (2011:548)	➢ Kemampuan Teknis ➢ Kemampuan Konseptual ➢ Kemampuan Hubungan Interpersonal	➢ Pengetahuan tentang pekerjaannya ➢ Teknik bekerja ➢ Kualitas ➢ Kuantitas ➢ Pemahaman Tugas ➢ Tanggung jawab ➢ inisiatif ➢ Motivasi ➢ Kerjasama ➢ Kecerdasan Komunikasi	Ordinal

Metodologi Penelitian

Unit Penelitian	PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung
Objek Penelitian	Manajemen Pengetahuan (X1), Pengembangan Karier (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)
Metode & Desain Penelitian	Deskriptif Verifikatif
Sumber Data	Data Primer dan Data Sekunder
Teknik Penentuan Data	➢ Populasi : Karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung sebanyak 91 orang. ➢ Sampel : Karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung sebanyak 91 orang.
Teknik Pengumpulan Data	➢ Penelitian secara langsung ➢ Wawancara ➢ Study pustaka
Rancangan Analisis	➢ Analisis statistik : Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Koefisien Korelasi
Hipotesis Statistik	1. Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung. 2. Terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
Pengujian Hipotesis	Uji t

Hasil Analisis Deskriptif Manajemen Pengetahuan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	*Human*	966	1365	70,7	Baik
2	*Process*	1000	1365	73,2	Baik
3	*IT*	819	1365	60	Cukup
TOTAL		**2785**	**4095**	**68**	**Cukup**

(Sumber : Bagian SDM PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)

Hasil Analisis Deskriptif Pengembangan Karier PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Kebijakan Perusahaan	612	910	67,2	Cukup
2	Latar belakang Pendidikan	329	455	72,3	Baik
3	Pengalaman Kerja	501	910	55	Cukup
4	Pelatihan	641	910	70,4	Baik
5	Kesetiaan Pada Organisasi	577	910	63,4	Cukup
6	Keluwesan Bergaul dan Hubungan Antar Manusia	903	1365	66,1	Cukup
TOTAL		**3563**	**5460**	**65,2**	**Cukup**

(Sumber : Bagian SDM PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)

Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Kemampuan Teknis	1016	1365	74,4	Baik
2	Kemampuan Konseptual	893	1365	65,4	Cukup
3	Kemampuan Interpersonal	851	1365	62,3	Cukup
TOTAL		**2760**	**4095**	**67,3**	**Cukup**

(Sumber : Bagian SDM PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung)

Hasil Analisis Verivikatif

Hasil Uji Asumsi Klasik :

- Uji Normalitas

Sig. kolmogorov smirnov > 0.05

- Uji Multikolinieritas

sig. Correlations > 0.005

- Uji Heteroskedastisitas

sig. Correlations kedua variabel independen > 0.05

Hasill Analisis Verivikatif

- Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 8.200 + 0.226\ X_1 + 0.387\ X_2$$

- Korelasi Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

$$r = 0.316$$

- Korelasi Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

$$r = 0.481$$

Hasil Uji t

- **Pengaruh Manajemen Pengetahan terhadap Kinerja Karyawan**

$t_{hitung} > t_{tabel} = 3.125 > 1,986$

- **Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan**

$t_{hitung} > t_{tabel} = 5.142 > 1,986$


THANK
YOU