



Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

El Roy Manalu

Universitas Pelita Bangsa
elroymanalu21@gmail.com

Diterima : 12 Januari 2024

Direvisi : 02 Februari 2024

Dipublikasikan : 09 Februari 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan di SMK X Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden 58 orang. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Model yang dibangun mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan. Sebagian besar responden berusia antara 25-30 tahun. Penerapan *knowledge management* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan tenaga kependidikan SMK X Bekasi. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja ternyata tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Kata kunci : *Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan*

Abstract

This research aims to analyze the influence of knowledge management and the work environment on the performance of education staff employees at SMK X Bekasi. The research method used was quantitative with a total of 58 respondents. The data analysis technique uses variant-based Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS. The research results show that knowledge management has a significant effect on employee performance, while the work environment has no significant effect. The model built is able to explain the variability of employee performance. Most of the respondents were between 25-30 years old. Implementing good knowledge management can improve the performance of SMK X Bekasi education staff employees. On the other hand, working environmental conditions were not proven to have a significant effect on their performance.

Keyword: *Knowledge Management, Work Environment, Employee Performance*

Pendahuluan

Menghadapi persaingan di era global organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah



ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat kompetensi dan disiplin kerja karyawan (Irwan & Irfan, 2021). Kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan organisasi. Organisasi harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat menjaga kelangsungan hidup dan mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Keberhasilan organisasi dalam menumbuhkan kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan alat manajemen sumber daya manusia untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi pada periode tertentu. Penilaian kinerja karyawan adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodeik dan sistematis tentang kinerja seorang tenaga kerja. Pada dasarnya penilaian kinerja karyawan merupakan usaha membandingkan prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu (*job standar*) dengan prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seorang tenaga kerja (*job performance*) (Monsow et al., 2018). *Knowledge Management* merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan sebagai aset, diperlukan upaya penyaluran 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.

Pengertian *Knowledge Management* (Prabowo, 2010) adalah merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah digabung dengan berbagai bentuk pemikiran dan analisis dari macam macam sumber yang kompeten. Falah (2017) menyatakan bahwa peran *knowledge management* semakin penting dalam perusahaan karena sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, hal ini baik guna menjadi organisasi pembelajar.

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 *knowledge management* (Kosasih & Budiani, 2007), yang diukur dengan 3 variabel yaitu *personal knowledge*, *job procedure*, dan *technology*. Dalam prakteknya *knowledge management* dapat menjadi *guidance* tentang pengelolaan *intangibile asset* yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan Sihalo (2020). Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.



Menurut Rahmawanti (2014) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai.

Lingkungan kerja menjadi suatu hal yang penting menjadi perhatian. Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja tersedia, hal tersebut dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kesadaran organisasi dalam menempatkan pengetahuan sebagai daya utama penggerak organisasi sehingga menjadi unggul dan berkembang sudah tidak terhindarkan lagi. Kurniawan (2018) menunjukkan *Knowledge Management* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja kondusif menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja optimal. (Wahyuningsih, 2018) menyatakan adanya peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu organisasi yang menerapkan *knowledge management* adalah SMK X di Bekasi. SMK X sebagai institusi pendidikan yang dijadikan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai salah satu ujung tombak dalam merealisasikan tujuan SMK X yaitu memberikan kemanfaatan kepada masyarakat (*rahmatan lil 'alamin*) sekaligus sebagai pengembangan universitas. Hal ini sekaligus perwujudan dari Catur Dharma yang mencakup kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk memastikan proses pembelajaran dengan standar tertinggi, SMK X menempatkan kualitas sebagai prioritas. Sebagai hasilnya, pada 2013, SMK X memperoleh akreditasi A untuk Akreditasi Institusi Pendidikan oleh Badan Akreditasi Nasional Indonesia, dengan nilai akreditasi yang termasuk tertinggi di antara SMK swasta lainnya di Indonesia. Selain itu, pada 2012 dan 2014 SMK X memperoleh penghargaan Indonesia *Green Awards* pada kategori *Green School*.

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja tenaga kependidikan SMK X pada tahun 2014, 2015, 2016 menggunakan instrumen penilaian DP3 secara 360 derajat dengan hasil sebagai berikut: (1) Pada tahun 2014 diperoleh nilai tertinggi 97,57 dan nilai terendah 39,58 dengan nilai rata-rata 85,5; (2) Penilaian tahun 2015 menunjukkan nilai tertinggi 96,91 dan nilai terendah 75,81 dengan nilai rata-rata 79,5; (3) Penilaian pada tahun 2016 diperoleh nilai tertinggi 97,67 dan nilai terendah 45,83 dengan nilai rata-rata 87,5. Berikut hasil audit NKTK (Nilai Kinerja Tenaga Kependidikan) Januari-Agustus 2017

Tabel 1 Hasil audit Nilai Kinerja Tenaga Kependidikan (KNKT) SMK X Di Bekasi Pada Tahun 2017

	KETERANGAN	RATA
1	asasan Mutu)	3,77
2	adir)	3,50
3	P3)	3,67
4	eta Kerja)	3,89
5	akwah)	2,88

Sumber : Data Premier Diolah 2017



Dalam pencapaian visi dan misi SMK X Bekasi maka diharapkan kinerja karyawan khususnya Tenaga Kependidikan terus meningkat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Direktur Direktorat Organisasi dan Sumber Daya Manusia SMK X Bekasi yang bernama Yulianti Dwi Astuti diketahui kinerja karyawan sudah cukup baik tetapi belum semua indikator penilaian sesuai dengan target yang ditetapkan oleh SMK X Bekasi.

Knowledge management menjadi salah satu elemen yang saat ini populer dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kesadaran organisasi mengelola pengetahuan sebagai resource organisasi sehingga menjadi berkembang tak dapat terhindar lagi. (Khanal & Poudel, 2017) menunjukkan bahwa komponen proses *Knowledge Management* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Rahman & Hasan, 2017) juga menunjukkan efek positif yang signifikan dari praktik *Knowledge Management* dan HRM terhadap kinerja.

Elemen lain seperti lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. (Dharmanegara, 2021) menyatakan adanya hubungan peran mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut menarik minat penulis untuk melakukan penelitian pada karyawan tetap tenaga kependidikan SMK X Bekasi terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Tenaga Kependidikan SMK X Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan SMK X Bekasi untuk mengetahui lebih detail faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menemukan solusi terkait *knowledge management*, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Lokasi penelitian ini bertempat di SMK X Bekasi yang sudah berdiri dari tahun 1948. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan tenaga kependidikan SMK X Bekasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sensus yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi menjadi anggota sampel (Prabowo, 2010). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 responden dimana didapat dari jumlah keseluruhan karyawan tenaga kependidikan SMK X Bekasi. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan menganalisis datanya menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur dengan menggunakan SmartPLS.

Hasil dan Pembahasan

Responden dari kuesioner yang telah disebar terdiri dari 29 karyawan (50%) perempuan dan 29 karyawan (50%) laki-laki. Responden sebanyak 49 karyawan (84,5%) yang berusia 25-30 tahun, 5 karyawan (8,6%) berusia 31-35 tahun, 3 karyawan (5,2%) berusia 36-40, dan 1 karyawan (1,7%) berusia 41-45. Perolehan tersebut menunjukkan dominan responden dalam penelitian ini berusia 25-30 tahun.



Tabel 2 Hasil Olah SmartPLS Algorithm R Square

re	re Adjusted
----	-------------

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan nilai statistik tabel 2, R Square (Koefisien Determinasi) bernilai 0,637. Ini menunjukkan bahwa model yang Anda gunakan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan mampu menjelaskan variabilitas data kinerja sebesar 63,7%. Dengan kata lain, sebesar 63,7% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel prediktor (independen) yang ada dalam model.

R Square Adjusted (Koefisien Determinasi Terkoreksi) bernilai 0,624. Nilai ini telah disesuaikan berdasarkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model Kinerja Karyawan. Umumnya R Square Adjusted lebih rendah daripada R Square karena telah memperhitungkan banyaknya prediktor. Nilai ini menunjukkan model Anda mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan sebesar 62,4% setelah dilakukan penyesuaian.

Secara keseluruhan, model regresi untuk Kinerja Karyawan yang Anda buat menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 63,7%. Setelah dilakukan penyesuaian, angka ini sedikit turun menjadi 62,4% tapi masih bisa dianggap model yang baik.

Tabel 3 Hasil Olah SmartPLS Path Coefficients Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KM -> KK	0.520	0.531	0.169	3.082	0.002
LK -> KK	0.359	0.361	0.205	1.750	0.081

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil bootstrapping menunjukkan bahwa Original Sample (O) menunjukkan nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dari masing-masing hubungan. Misal KM -> KK adalah 0,520. Ini berarti setiap peningkatan 1 unit pada KM, akan berhubungan dengan peningkatan KK sebesar 0,520 unit. Sample Mean (M) adalah rata-rata dari koefisien jalur yang dihasilkan dari prosedur bootstrapping. Nilainya hampir sama dengan Original Sample. Standard Deviation (STDEV) mengukur variabilitas dari koefisien jalur yang dihasilkan dari prosedur bootstrapping. Semakin kecil nilainya semakin baik. T Statistics dihitung dengan formula $|O/STDEV|$. Ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan. Batas t hitung yang umum digunakan adalah $\geq 1,96$ untuk alpha 5%. P Values juga digunakan untuk uji signifikansi. Batas yang umum adalah $\leq 0,05$ untuk alpha 5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa *jalur Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Torabi, et. al (2017) dan Mustapa & Mahmood (2016) yang menyatakan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Dicky (2019) yang menunjukkan bahwa *Knowledge Management* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Knowledge* karyawan



berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan (*knowledge*) yang dimiliki karyawan, maka akan membantu karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya secara lebih efektif dan produktif. *Knowledge* mencakup penguasaan hard skills dan soft skills.

Sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cahya Widuri (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun, pada penelitian lain yang dilakukan oleh Lankeshwara (2022) dan Jayaweera (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif juga berdampak baik pada kinerja karyawan. Misalnya, lingkungan yang aman nyaman, tersedia sarana prasarana kerja yang dibutuhkan, suasana kerja yang suportif, serta dukungan rekan sekerja. Hal ini akan membuat karyawan betah bekerja, termotivasi, sehingga mereka bisa mengerahkan kemampuan terbaiknya. Karyawan yang memiliki *knowledge* tinggi namun ditempatkan pada lingkungan kerja yang buruk, potensi mereka jadi terhambat dan kinerja menurun.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik penerapan *knowledge management* di perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi lingkungan kerja ternyata tidak terbukti berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan secara signifikan. Model regresi yang dibangun peneliti mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan sebesar 62,4% yang ditunjukkan oleh nilai adjusted R square sebesar 0,624. Sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi faktor lain di luar model. Mayoritas responden penelitian adalah karyawan dengan rentang usia 25-30 tahun yaitu sebanyak 84,5% dari total responden. Penelitian dilakukan pada karyawan Universitas X Bekasi dengan jumlah responden sebanyak 58 orang yang mewakili populasi karyawan tetap tenaga kependidikan.

Daftar Pustaka

- Dharmanegara, A. (2021). *Pengaruh Komitmen, Profesionalisme Dan Lingkungan Kerja Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Dalam Perusahaan Startup Kick Avenue*. STIE Indonesia Banking School.
- Ekhsan, M., & Badrianto, Y. (2024). Role of Organizational Trust as Mediation on the Effect of Knowledge Management on Innovative Behavior. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 2(01), 261-270.
- Falah, N., Sahas, A., & Prasetya, A. (2017). *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk)*. Brawijaya University.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(2), 218–222.
- Khanal, L., & Poudel, S. R. (2017). Knowledge management, employee satisfaction and performance: Empirical evidence from Nepal. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(2), 82–91.



- Kosasih, N., & Budiani, S. (2007). Pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan: Studi kasus departemen front office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80–88.
- Kurniawan, F. (2018). *Pengaruh knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada tenaga kependidikan Universitas x Yogyakarta)*. Universitas Islam Indonesia.
- Lankeshwara, G., Sharma, R., Yan, R., & Saha, T. K. (2022). Control algorithms to mitigate the effect of uncertainties in residential demand management. *Applied Energy*, 306, 117971.
- Monsow, E. Y., Runtuwene, R. F., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(001).
- Mustapa, A. N., & Mahmood, R. (2016). Knowledge management and job performance in the public sector: The moderating role of organizational commitment. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 3(8).
- Prabowo, H. (2010). Knowledge management di perguruan tinggi. *Binus Business Review*, 1(2), 407–415.
- Rahman, A., & Hasan, N. (2017). Modeling effects of KM and HRM processes to the organizational performance and employee's job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 12(7), 35–45.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)*. Brawijaya University.
- Restyorini, D. F. (2019). *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK*. Universitas Airlangga.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruoh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Torabi, F., & El-Den, J. (2017). The impact of knowledge management on organizational productivity: a case study on Koosar Bank of Iran. *Procedia Computer Science*, 124, 300–310.
- Vasanthapriyan, S., & Jayaweera, P. M. (2015). *Legal knowledge management for legal transactions*.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Warta Dharmawangsa*, 57.