

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA ORGANISASI**

**Basuki**

E-mail: [basuki.stimi.bjm@gmail.com](mailto:basuki.stimi.bjm@gmail.com)

**STIMI Banjarmasin**

**ABSTRACT**

The purpose of this paper is to discuss the relationship between variables knowledge management and organizational performance in hospital at South Kalimantan. The approach this discussion is to do a literature study and examine the results of previous research study results show that the knowledge management has a relationship to organization management but can not be proven empirically. Limitations of this study that this study only on the research area in hospital of South Kalimantan, would narrow the ability to generalize the findings of the research to other areas or regions wider coverage.

The data presented in this study is cross-sectional which only represents the state of any given point in time. In this research, the measurement variables of knowledge management and organizational performance is measured from the internal perspective of the organization, future studies should also involve respondents from the external organization.

**Keywords:** *Knowledge Management, and Organizational Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi rumah sakit dalam mencapai tujuannya sangat tergantung dari adanya dukungan prasarana dan sarana pelayanan kesehatan yang tersedia. Karena itu, dengan jumlah tempat tidur yang masih terbatas tersebut, akan berdampak pada pelaksanaan pelayanan yang berkualitas dan pencapaian kinerja organisasi yang baik.

Demikian juga di Kalimantan Selatan berbagai kendala dalam melaksanakan pelayanan yang berkualitas dan pencapaian kinerja organisasi rumah sakit yang baik, antara lain: keterbatasan jumlah sarana pelayanan kesehatan untuk pelayanan kesehatan lanjutan; keterbatasan kemampuan (tenaga dan sarana penunjang) dalam memberikan pelayanan kesehatan; keterbatasan biaya operasional pelayanan kesehatan dan ketersediaan tenaga kesehatan yang merata (utamanya tenaga dokter spesialis dan subspecialis terbatas di

rumah sakit rujukan puncak ( Dinas Kesehatan Provinsi. Kalsel, 2010).

Kinerja organisasi yang baik sangat diperlukan agar organisasi selalu tangguh dan akan memperkuat posisi persaingan bisnis dalam jangka panjang.

Berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi rumah sakit yang baik. *Knowledge management* merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi rumah sakit. Rumah sakit akan semakin maju jika kinerjanya baik. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja organisasi rumah sakit yang baik, kualitas pelayanan rumah sakit harus berorientasi ke pelanggan dan mengarah pada kekuatan pasar, sehingga orientasi rumah sakit bergeser dari organisasi sosial ke arah sosioekonomi, dengan demikian mempertahankan pelanggan adalah tujuan utama yang harus dicapai.

Sejalan dengan pandangan *Resource Based View* bahwa untuk keunggulan kompetitif organisasi guna mencapai kinerja yang tinggi harus

didukung oleh sumberdaya organisasi, meliputi: aset berwujud (*tangible asset*) dan aset tidak berwujud (*intangible asset*). Aset tak berwujud tersebut termasuk di dalamnya aset sumberdaya manusia. Selain itu, variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah *knowledge management*. *Knowledge management* sebagai aset tak berwujud (*intangible asset*) sudah menjadi sumber utama sebagai pencipta daya saing yang tinggi bagi organisasi. Nonaka (2006); Choi, Byounggu *at al.* (2008) menegaskan bahwa *knowledge management* pada dasarnya merupakan kekayaan yang esensial bagi organisasi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif guna tercapainya kinerja yang tinggi. Maka menjadi sangat penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi, menangkap, membagi dan mengumpulkan *knowledge management* bila ingin meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi (Hsu, 2008).

Martinsons (1996), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumberdaya manusia strategik memberikan

kontribusi untuk keberhasilan organisasi dengan menyediakan cukup banyak SDM yang kompeten dan termotivasi, serta memfasilitasi penggunaan SDM yang efektif. Organisasi dengan sistem berbasis *knowledge* adalah membantu fungsi manajemen sumberdaya manusia strategik memberikan *output* berkualitas tinggi yang menghasilkan kepuasan pelanggan lebih meningkat.

Mengacu pada fenomena-fenomena lapangan dan hasil kajian teoritis maupun empiris penelitian-penelitian terdahulu, maka dilakukan penelitian dengan judul “*Knowledge Management* dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi”. Penelitian ini dilakukan dari perspektif internal organisasi.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja rumah sakit pemerintah dan swasta di Kalimantan Selatan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena

proses penelitian dilakukan secara

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Knowledge management</i> (X <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Explicit knowledge</i> (X<sub>1.1</sub>)</li> <li>2. <i>Tacit knowledge</i> (X<sub>1.2</sub>)</li> <li>3. <i>External knowledge</i> (X<sub>1.3</sub>)</li> <li>4. <i>Internal knowledge</i> (X<sub>1.4</sub>)</li> </ol>	Skala <i>Likert</i> dengan 5 opsi: 1 = Sangat tidak setuju (STS). 2 = Tidak setuju (TS). 3 = Kurang setuju (KS). 4 = Setuju (S) 5 = sangat setuju (ST)
Kinerja organisasi (Y <sub>1</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perspektif finansial (Y<sub>3.1</sub>)</li> <li>2. Perspektif Pelanggan (Y<sub>3.2</sub>)</li> <li>3. Perspektif Proses Bisnis Internal (Y<sub>3.3</sub>)</li> <li>4. Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. (Y<sub>3.2</sub>)</li> </ol>	Skala <i>Likert</i> dengan 5 opsi: 1 = Sangat tidak setuju (STS). 2 = Tidak setuju (TS). 3 = Kurang setuju (KS). 4 = Setuju (S) 5 = sangat setuju (ST)

terstruktur dengan menggunakan populasi atau sampel yang representatif untuk menggambarkan populasi yang diteliti (Rangkuty, 2001 dan Malhotra, 2004)

Penelitian ini dilakukan di Kalimantan Selatan dengan sasaran lokasi rumah sakit pemerintah dan swasta yang ada di Kalimantan Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh rumah sakit pemerintah dan swasta di wilayah provinsi

Kalimantan Selatan. Berdasarkan data Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan selatan tahun 2010, rumah sakit tersebut berjumlah 23 buah, yang terdiri atas: 15 rumah sakit dikelola pemerintah daerah provinsi atau kabupaten/kota dan 8 buah rumah sakit dikelola swasta..

Tabel 1. Skala Pengukuran Variabel

### Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial dengan pendekan berbasis variance dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Variabel *Knowledge Management* (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil *loading factor* indikator dari variabel *knowledge Management* menunjukkan bahwa keempat indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel *knowledge management* (X<sub>1</sub>), namun yang paling

kuat atau dominan dalam membentuk variabel *knowledge management* ( $X_1$ ) adalah indikator *external knowledge*( $X_{1.3}$ ) dengan nilai *loading factor* sebesar **0,919**.

#### **Variabel Kinerja Organisasi ( $Y_1$ )**

Berdasarkan hasil *loading factor* indikator dari variabel kinerja organisasi ( $Y_1$ ) menunjukkan bahwa keempat indikator tersebut signifikan merefleksikan variabel kinerja organisasi ( $Y_1$ ), namun yang paling kuat atau dominan dalam membentuk variabel kinerja organisasi ( $Y_1$ ) adalah indikator perspektif proses bisnis internal ( $Y_{1.3}$ ) dengan nilai *loading factor* sebesar **0,907**.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terhadap semua variabel penelitian secara bersamaan menunjukkan bahwa empat jalur hubungan langsung adalah berpengaruh signifikan karena nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) yaitu variabel *knowledge management* terhadap kinerja organisasi besarnya

koefisien jalur 0,378 dengan nilai t-statistik 3,999.

#### **Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis**

##### ***Knowledge management* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja organisasi ( $Y_1$ )**

Berdasarkan pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan positif *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pelaksanaan *knowledge management* maka semakin baik kinerja organisasi rumah sakit pemerintah dan swasta di Kalimantan Selatan. Hasil temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Liu *et al.*,(2004), membuktikan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

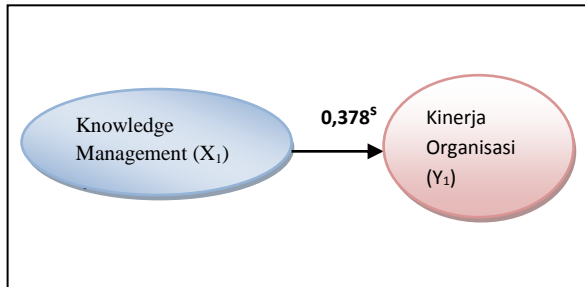
yang dilihat dari kinerja pengembangan produk baru. Dalam hasil penelitiannya lebih lanjut

Hasil temuan ini juga mendukung pernyataan Ruggles (1998); Scarbrough (2003), bahwa organisasi yang efektif mengelola dan memanfaatkan *knowledge* dan keahlian yang terpendam dalam pikiran individu akan mampu menciptakan nilai tambah dan mencapai keunggulan kompetitif. Selain itu, hasil temuan penelitian ini juga mendukung Martinsons (1996); Youndt *et al.* (1996); Collins dan Clark (2003), yang menyatakan bahwa praktik-praktik manajemen sumberdaya manusia strategik adalah pendekatan utama untuk mendapatkan dan menguatkan *knowledge* sumberdaya manusia dan keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi. Ditambahkan pula bahwa

banyak sumberdaya manusia sebagai penyebar *knowledge* khusus dan keahlian organisasi, mungkin yang terbaik bagi organisasi adalah memanfaatkan praktik-praktik manajemen sumberdaya manusia strategik untuk mengelola *knowledge* dan keahlian (Scarbrough dan Carter, 2000; Lave dan Wenger, 1991).

Hasil temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Zheng *et al.* (2009), membuktikan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan pada keefektifan organisasi yang diukur dari kinerja keseluruhan, *market share*, tingkat pertumbuhan, profitabilitas dan keinovasian organisasi. Selain itu, penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Liao & Wu (2010), yang menunjukkan

hubungan signifikan dan positif antara *knowledge management* dan kinerja organisasi inovasi.



Hasil temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Alleyne *et al.* (2005) yang membuktikan bahwa relevansi universal manajemen sumberdaya manusia, kesesuaian internal (*internal fit*), dan kesesuaian eksternal (*external fit*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi industri jasa perhotelan. Demikian pula temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Cho, Seonghee *et al.* (2006) bahwa organisasi yang menerapkan praktik manajemen sumberdaya

manusia strategik tidak ada bukti pengaruh yang berarti dari masing-masing 12 item praktik manajemen sumberdaya manusia terhadap kinerja organisasi lainnya, kecuali seperti program partisipasi, manajemen tenaga kerja, rencana inisiatif, dan tes seleksi, berpengaruh positif hanya satu ukuran kinerja organisasi yaitu rendahnya tingkat *turnover* karyawan *non* manajerial.

## Kesimpulan

- 1.. Kinerja organisasi rumah sakit pemerintah dan swasta di Kalimantan Selatan dapat ditingkatkan lebih baik dengan melaksanakan *knowledge management* yang baik yang direfleksikan dalam *bentuk explicit knowledge, tacit knowledge, external knowledge dan internal knowledge* yang dijadikan sebagai sumber dalam menciptakan

*knowledge* baru organisasi yang digunakan secara institusional.

2. *Knowledge management* mempunyai peran yang sangat penting dalam pelaksanaan praktik manajemen sumberdaya manusia strategik untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi rumah sakit pemerintah dan swasta di Kalimantan Selatan, karena secara langsung praktik manajemen sumberdaya manusia strategik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, selama praktik manajemen sumberdaya manusia strategik mampu meningkatkan *knowlege management* maka kinerja organisasi rumah sakit pemerintah dan swasta di Kalimantan Selatan dapat semakin baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

Adikoesoemo, Suparto, 2003, *Manajemen Rumah Sakit*, Penerbit Sinar Harapan, Bandung.

Alam, Roslina. 2008. *Pemberdayaan Hubungannya dengan kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan Rumah*

*Sakit Rujukan Di Sulawesi Selatan*, Disertasi PDIM Unibraw.

Alavi, M., Leidner, D. E. 2001. Review: knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.

Alleyne Philmore., Liz Doherty., Dion Greenidge. 2005. Human Resource Management and Performance in The Barbados Hotel Industry, *Journal of Hospitality Management* (2006) p. 623-646.

Alwi, Syafaruddin., 2001. *Manajemen Sumberdaya: Strategy Keunggulan Kompetitif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. BPFE-UGM.Yogyakarta.

Anonim, Departemen kesehatan Republik Indonesia, 2004.

Anonim, Dinas Kesehatan Provinsi Kalsel, 2010.

Anonim, Profil Kesehatan Kalimantan Selatan 2010

Anonim, Undang-Undang N0 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Armstrong, Michae. L. 2003. *Strategic Human Resource Management. A Guide to Action*, Terjemahan, Gramedia Jakarta. A



- Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th Ed. London and Philadelphia.
- Armstrong, Michael. I. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*, 10th Ed. London and Philadelphia.
- Arnold, H. J., Fieldman, D. C. 1982. A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *Journal of Applied Psychology*. Vol 67. Hal 350-360
- Arthur, Jeffrey. B. 1992. The Link Between Business Strategy and Industrial Relations System in American Steel Mills, *Industrial and Labor Relations Review*, 45(3) p 488-506.
- Arthur, Jeffrey B. 1994. Effect of Human Resources System on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy of Management Journal*, June, p.670-687
- Ashford, S., Lee, C., Bobko, P. 1989. Content, Causes and Consequences of Job Insecurity : a Theory based measure and Substantive test"; *Academy of Management Journal*; Vol.32; p. 203-829.
- Baker, W.E., Sinkula, J.M. 1999. Learning orientation, market orientation, and innovation: Integrating and extending models of organizational performance, *Journal of Market-Focused Management*, 4 (4), 295-308.
- Bartlett, C.A., Ghoshal, S. 2002. Building Competitive advantage through people, *Sloan Management Review*, 43(2),34-41).
- Becker, B., Gerhart, B. 1996, The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., Pickus, P. S., Spratt, M. F. 1997. HR as a source of shareholder value: *research and recommendations*. *Human Resource Management*, 36(1), 3947.
- Becker, G. S. 1993. Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). Chicago/London: *The University of Chicago Press with The National Bureau of Economic Research*.
- Beer, Michael. 1997. The Transformation of The Human

- Resource Function: Resolving The Tension Between A Traditional Administrative and A New Strategic Role. *Human Resource Management. Vol. 36. No.1 p49-56.*
- Bornemann, Manfred. 2003. An Illustrated Guide to Knowledge Management, *Wissenmanagement Forum, 2003, Graz, Austria.*
- Bose, Ranjit. 2003. Knowledge Management-enabled health care management systems: *Capabilities, Infrastructure, and decision Support. Expert System with Applications, 24, 59-71*
- Boxall, P., Steeneveld, M. 1999. Human resource strategy and competitive advantage: a longitudinal study of engineering consultancies. *Journal of Management Studies, 36(4), 443-463.*
- Boxall, P., Purcell, J. 2000. Strategic human resource management: where have we come from and where should we be going? *International Journal of Management Reviews 2 (2), 183-203.*
- Boxall, P., Purcell, J. 2003. Strategy and Human Resource Management. *Sage, London.*
- Brady, Michael K., Cronin, J Joseph., Brand Richard R. 2002. Performance-Only Measurement of Quality: A Replication and extension, *Journal of Business Research 55, p. 17-31*
- Buller, Paul.F. 1988. Successful Partnership: HR and Strategic Planning at eight top firm, *Organization Dynamics, 17 p, 27-43.*
- Carrillo, P., Robinson,H., Al-Ghassani, A., Anumba,C. 2004. Knowledge Management in UK Construction:Strategies, Resource and Barriers, *Project Management Journal, 35, (1),P46.*
- Chand, Mohinder. 2004. Human Resource Strategies and Global Competitiveness: A Study of Indian Small and Medium Sized Tourism Enterprises,' in International Conference on Creating Global Competitive Advantage, India: Laxpara Foundation.
- Chand, Mohinder., and Katou, A., 2007, 'The Impact of HRM Practices of Organisational Performance in Indian Hotel Industry,' *Employee Relation: An International Journal, 29, 576–594.*

- Chen, Chung., Huang, J., Hsiao, Y. 2010. The role of organizational climate and structure: *Knowledge management and innovativeness. International Journal of Manpower.*
- Chen, Chung Jen., Huang., Jing-Wen. 2009. Strategic HR and innovation performance\_the mediating role of KM capacity, *Journal of Business Research 62 (2009) 104–114.*
- Chen, Chung, Jen., Huang, Jing, Wen. 2007. Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance – The Mediating Role Knowledge Management Capacity. *Journal Business Research 62 (2009) 104-114.*
- Cho, Seonghee., Woods, Robert H., Jang, SooCheong., dan Erden, Mehmet, 2006, Measuring The Impact of Human Resource Management Practices on Hospitality Firms' Performance, *Hospitality Managemet Journal*, 25, pp.262-277.
- Cho, Seonghee, Woods, Robert H., 2000. The use of psychological tests in the hospitality industry. *Advances in Hospitality and Tourism Research 2*, 96100.
- Choi, Byounggu., Simon K Poon., Joseph G.Davis. 2008. Effects of Knowledge Management Strategy on Organization Performance:A Complementarity Theory-base Approach. *The International Journal of Management Research*, 62, 104-114.
- Chung, Jen Chen., Huang Wen, Jeng. 2007. Strategic Human Resource Practices and innovation Performance Mediating Role of Knowledge Management Capacity, *Journal of Business Reaserch 62 (2009), p.104-114.*
- Cihovska, Viera., Hvizdova, Eva. 2011. Knowledge Management Formates A New System Of Wealth Creation, *Economic and Management: 2011.16*, p.704-709.
- Ciptani, M. K. 2000. Balanced Scorecard Sebagai Pengukuran Kinerja Masa Depan: Suatu Pengantar.” *Jurnal akuntansi dan keuangan, Vol.2 ,No.1*