

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Unit Ciledug)

Widia Rahmawati *¹

Lili Supriyadi ²

^{1,2} UIN Syarif Hidayattullah Jakarta

*e-mail: widiarahmawati@gmail.com ¹, lilisupriadi@gmail.com ²

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisa dan menemukan bukti empiris tentang kinerja karyawan dengan kaitannya pada knowledge management dan budaya organisasi pada Bank BRI Kantor Cabang Unit Ciledug. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan tetap yang bekerja di 4 kantor cabang pembantu Bank BRI Unit Ciledug. Jumlah karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu berjumlah 74 orang. Penelitian ini berdasarkan metode purposive sampling. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge management memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan budaya organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara knowledge management dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Knowledge Management, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Karyawan

Abstract

This study aims to analyze and find empirical evidence about employee performance in relation to knowledge management and organizational culture at Bank BRI Kantor Cabang Unit Ciledug. Respondents in this study were permanent employees who worked in 4 sub-branch offices of BRI Bank Ciledug Unit. The number of employees who were sampled in the study was 74 people. This research is based on purposive sampling method. Testing the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that knowledge management has a significant influence on employee performance. Likewise with organizational culture which has a significant influence on employee performance. This study also shows that the relationship between knowledge management and organizational culture has a simultaneous influence on employee performance.

Keywords: Knowledge Management, Organizational Culture, Employee Performance, and Employees.

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja karyawan didalamnya. Untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja setiap karyawan yang baik, banyak hal yang mempengaruhi seperti kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan fasilitas yang diterima. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan.

Kinerja karyawan yang baik dapat menghasilkan sebuah hasil pencapaian atau produktivitas yang tinggi begitupun sebaliknya, karenanya seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya. Manajemen kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi agar dapat melakukan strategi manajemen, yaitu untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para karyawannya, menghubungkan para karyawannya dengan pelatihan yang sesuai dan aktivitas pengembangan, serta menghargai kinerja yang baik dengan gaji dan insentif-insentif lainnya.

Masa Pandemi CoVID-19 memaksa semua sektor bisnis harus melakukan cara terbaru serta beradaptasi dengan penggunaan teknologi secara masif. Namun, tidak semua karyawan siap dengan kondisi baru tersebut tanpa adanya persipanan sebelumnya, sehingga perusahaan perlu memberikan dukungan yang kuat terhadap setiap karyawan untuk dapat beradaptasi dengan kondisi tersebut. Namun sayangnya, tidak semua perusahaan siap untuk menyediakan fasilitas

pengembangan karyawan secara informal untuk menghadapi situasi tersebut. Pada akhirnya, karyawan harus menyelesaikan sendiri masalah mereka dalam beradaptasi mempelajari hal-hal baru (<https://www.industry.co.id/>).

Pengembangan pengetahuan karyawan dapat diperoleh dengan adanya knowledge management yang terencana, knowledge management merupakan satu pendekatan yang bertumpu pada pemahaman bahwa tugas organisasi, yaitu memahami dengan baik bagaimana dan kapan penciptaan pengetahuan harus didukung, bagaimana menggunakan akumulasi pengetahuan yang sudah tercipta sehingga dapat digunakan lebih produktif, memahami apa itu pengetahuan, bagaimana diciptakan dan digunakan di dalam organisasi, apa nilai dari suatu pengetahuan, serta memahami kaitannya dengan organisasi (Sangkala, (2007).

Metode yang dapat digunakan dalam menyampaikan pengetahuan ini dapat berupa knowledge sharing, seperti yang sudah dijelaskan menurut Tobing (2007) knowledge sharing merupakan tahapan disseminasi dan penyediaan knowledge pada saat karyawan membutuhkan suatu pengetahuan. Wijaya et al (2020) dalam penelitiannya menjelaskan Bank BRI dengan jumlah unit kerja lebih dari 8000 unit, maka sangat memerlukan adanya pengelolaan dan penggunaan knowledge management yang baik agar bisnis dan operasional menjadi lebih efektif.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa key success factor yang paling dominan dalam pelaksanaan knowledge management di BRI adalah karena ketersediaan konten informasi yang lengkap, sehingga untuk mendukung tugas keseharian terhadap SOP dan kebijakan didapat melalui knowledge management. Faktor penghambat yang paling dominan adalah karena saat ini masih aktifnya multi address system knowledge management yang ada, sehingga menyebabkan user knowledge management menjadi kesulitan untuk menentukan alamat mana yang menyimpan informasi yang dicari.

Selain itu ada Nikolas Reinhart Werluka (2019) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif antara knowledge management terhadap kinerja perusahaan sebesar 196,6 persen. Adanya pengaruh yang positif antara knowledge management terhadap inovasi karyawan sebesar 39,2 persen. Adanya pengaruh yang positif antara knowledge management terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja karyawan dan inovasi karyawan sebagai media mediasi sebesar 95,2 persen.

Resy Mega Elsera (2019) dalam penelitiannya, knowledge management berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan jika semakin tinggi knowledge management maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara individual, diantaranya adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Selama masa pandemi CoVID-19 Bank BRI menerapkan dua strategi guna mempertahankan kinerja organisasi. Strategi pertama yang mereka buat ialah dengan melakukan pengecekan dan penilaian terhadap infrastruktur baik dalam hal protokol kesehatan, kebijakan penyaluran dan restrukturisasi kredit, serta mengembangkan produk dan layanan yang adaptif terhadap perubahan perilaku masyarakat.

Strategi kedua yang diterapkan adalah dengan disiplin membentuk pencadangan kredit yang memadai guna memitigasi dampak dari pandemi (<https://www.idxchannel.com/>). BRI menempatkan aspek sumber daya manusia sebagai fokus perhatian pertama (People First) selama pandemi, karena menyadari bahwa krisis dan kesulitan yang terjadi saat ini bersumber dari masalah kesehatan.

Tanpa penyelamatan dan perawatan sumber daya manusia (karyawan BRI atau insan BRILian), kinerja perusahaan tidak akan membaik terlepas dari apapun program dan produk yang dimiliki. Dalam upayanya mengedepankan keselamatan dan keamanan para insan BRILian selama pandemi, BRI memastikan seluruh operasional perusahaan selama pandemi dilakukan sesuai protokol kesehatan ketat (<https://www.cnbcindonesia.com/>).

Fenomena kinerja karyawan sudah menjadi topik umum dalam suatu organisasi. Dimana suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya. Hal tersebut juga menjadi salah satu tujuan dalam industri perbankan, dimana dengan meningkatnya kinerja

karyawan maka hal tersebut akan memberikan nilai lebih bagi organisasi tersebut. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Prawirosentono dalam buku (Edy sutrisno, 2011) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya: efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin kerja, serta inisiatif.

Dalam prosesnya, kinerja karyawan dilakukan secara masif atau adanya interaksi yang terjadi secara terus menerus dengan aspek lainnya. Hal tersebut adalah budaya organisasi dimana budaya organisasi merupakan aspek yang menyangkut nilai-nilai, keyakinan, norma, keberagaman serta kebersamaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Budaya organisasi harus dibangun secara konstruktif melibatkan atasan dan bawahan untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Robbins & Judge (2017) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem bersama yang dianut oleh setiap individu. Sistem tersebut juga menjadi pembeda dengan organisasi-organisasi lainnya. Selain budaya organisasi, knowledge management juga dapat membantu terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Knowledge management yang biasa dikenal dengan manajemen pengetahuan yang dimana dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Dengan adanya knowledge management itu sendiri mampu menjadi faktor pendukung dalam penciptaan pengetahuan, improvement dan inovasi.

Sehingga knowledge management yang dapat diterapkan dalam suatu organisasi harus bisa memberikan nilai tambah, menghasilkan competitive advantage bagi organisasi melalui knowledge sharing. Knowledge management sangat berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan, dikarenakan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan sudah pasti berbeda, dimana ada yang memiliki pengetahuan lebih baik atau sebaliknya.

Sehingga hal ini berperan dalam pemerataan pengetahuan setiap karyawan melalui knowledge sharing, hal tersebut juga dapat menambah value atau nilai suatu perusahaan. Manfaat lain yang didapat dari adanya knowledge management ini, tidak lain adalah dapat meminimalisir terjadinya kesalahan atau kegagalan yang sudah pernah terjadi sebelumnya.

Sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan lebih awal jika dihadapkan dengan masalah yang sama. Knowledge management yang diberikan organisasi akan berdampak besar pada meningkatnya kinerja karyawan disuatu perusahaan tersebut dan hal ini juga akan sangat berdampak pada keunggulan bersaing yang ada.

Sepertihalnya di perusahaan Bank BRI Kantor Cabang Unit Ciledug, yang dimana sudah pasti membutuhkan banyak pengetahuan dasar baik berupa tacit knowledge atau explicit knowledge guna menyelesaikan tugas yang diterima sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kesadaran untuk menerapkan pendekatan knowledge

management ke dalam strategi bisnis diperlukan karena terbukti perusahaan yang menjadikan sumber daya pengetahuan sebagai aset utamanya senantiasa mampu mendorong perusahaan lebih inovatif yang bermuara kepada kepemilikan daya saing perusahaan terhadap para pesaingnya.

Menurut Francis Bacon's, di dalam era ekonomi baru di abad dua puluh satu ini kita telah bergerak ke suatu dunia di mana berbagi pengetahuan (sharing knowledge) adalah "power". Oleh karena itu, sumber utama daya saing perusahaan pada hakikatnya berasal dari pengetahuan. Menurut Mathis dan Jackson dalam bukunya "Human Resource Management" (2006:3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. ("BRI", "Bank", atau "Perseroan") merupakan bank komersial tertua di Indonesia, berdiri sejak 16 Desember 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah. Sebagai bank tertua, BRI tetap konsisten dalam memberikan pelayanan kepada segmen usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan komitmen ini terus berlanjut pada saat BRI menjadi perusahaan publik pada tahun 2003 hingga sekarang.

Pemerintah Republik Indonesia merupakan pemilik mayoritas saham BRI, yaitu sebesar 56,75% dan sisanya sebesar 43,25% dimiliki oleh pemegang saham publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian yaitu responden pada penelitian ini yaitu karyawan tetap yang bekerja di 4 kantor cabang pembantu Bank BRI Unit Ciledug. Jumlah karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu berjumlah 74 orang. Penelitian ini berdasarkan metode purposive sampling. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Isi Metode Penelitian umumnya hanya mencakup 20-30% dari keseluruhan paper.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini responden yang terkait yaitu karyawan Bank BRI Kantor Unit Cabang Ciledug. Dimana dalam wilayah Unit Ciledug ini terdapat 1 kantor unit dan 4 kantor cabang pembantu (KCP) diantaranya, Bank BRI KCP Dian Plaza, Bank BRI KCP Mencong, Bank BRI KCP Parung Serab dan Bank BRI KCP CBD Ciledug.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kantor	Frekuensi	Persentase
BRI Unit Dian Plaza	17	23%
BRI Unit Mencong	18	24,30%
BRI Unit Parung Serab	19	25,70%
BRI Unit Karang Tengah	20	27%
Jumlah	74	100%

Tabel 1. menunjukan hasil bahwa terdapat 17 responden dari kantor Bank BRI KCP Dian Plaza, 18 responden dari kantor Bank BRI KCP Mencong, 19 responden dari kantor Bank BRI KCP Parung Serab dan 20 responden dari kantor Bank BRI KCP CBD Ciledug.

Tabel 2. Deskripsi Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Presentase
1.	Kepala Unit	4	5,40%
2.	Account Officer (Mantri)	4	13,50%
3.	Back Office	10	13,50%
4.	Funding Officer	8	10,80%
5.	Consumer Officer	10	13,50%
6.	Customer Service	8	10,80%
7.	Teller	8	10,80%
8.	Office Boy	8	10,80%
9.	Security	8	10,80%
Jumlah		74	100%

Dari tabel 2. menjelaskan bahwa setiap responden dari masing- masing unit memiliki 1 kepala unit, berikut ini jumlah data responden berdasarkan jabatan diantaranya, 4 *account officer* atau yang lebih dikenal dengan sebutan mantri, 10 *back officer*, 4 *funding officer*, 10 *consumer officer*, 8 *customer office*, 8 *teller*, 8 *office boy*, dan 8 *security*. Untuk karyawan yang paling banyak terdapat dalam *back officer* dan *consumer officer*.

Table 3.Deskripsi Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20-30 tahun	49	66,20%
2.	31-40 tahun	22	29,70%
3.	41-50 tahun	3	4,10%
4.	>50 tahun	0	0,00%
Jumlah		74	100%

Tabel 3. menunjukkan hasil bahwa usia responden paling banyak berada pada 20 – 30 tahun dengan angka persentase sebesar 66.20%. Usia 31 – 40 tahun hanya berjumlah 22 dengan persentase 29.70%, usia 41 – 50 tahun berjumlah 3 responden dengan persentase 4.10%. Dan tidak ada responden dengan usia diatas 50 tahun.

Table 4. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	50	67,60%
2.	Perempuan	24	32,40%
Jumlah		74	100%

Tabel 4. menunjukan hasil responden berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 50 responden berjenis kelamin laki-laki dengan angka persentase sebesar 67.60% dan 24 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 32.40%.

Table 5. Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA Sederajat	16	21,60%
2.	D3	11	14,90%
3.	D4/S1	43	58,10%
4.	S2	4	5,40%
Jumlah		74	100%

Tabel 5. menyajikan data responden berdasarkan tingkat Pendidikan yang dimiliki, dari data tersebut diperoleh hasil sebanyak 43 responden memiliki pendidikan D4/S1 dengan persentase 58.10%, sedangkan responden lainnya memiliki pendidikan D3 sebanyak 11 atau 14.90%, SMA atau sederajat sebanyak 16 atau 21.60%, dan 4 atau 5.40% untuk responden dengan tingkat pendidikan S2.

Table 6. Deskripsi Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
-----	--------------	-----------	------------

1.	<2 tahun	7	9,50%
2.	2 - 5 tahun	54	73%
3.	5 - 10 tahun	13	17,60%
4.	> 10 tahun		0,00%
Jumlah		74	100%

Tabel 6. menyajikan data berdasarkan berapa lama responden bekerja di perusahaan tersebut. Dapat dilihat urutan pertama terdapat pada responden yang bekerja selama 2 – 5 tahun sebanyak 54 atau 73%, lalu pada urutan kedua ada pada responden yang bekerja selama 5 – 10 tahun sebanyak 13 atau 17.60%, sisanya terdapat pada responden yang bekerja selama kurang dari 2 tahun dengan angka 7 atau 9.50%

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Dasar pengujian menggunakan pearson corelation yaitu dengan menggunakan nilai signifikansi (*P-Value*). Nilai signifikansi 0,05 berkesimpulan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai r-hitung atau nilai p-value dengan nilai r-tabel. Apabila nilai r-hitung positif dan r-hitung > r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Sedangkan, apabila nilai r-hitung negatif atau r-hitung < r- tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini diketahui nilai r-tabel dari 74 sampel responden sebesar 0.2257. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang di gunakan dalam penelitian yaitu *Knowledge Management* (KM), Budaya Organisasi (BO), dan Kinerja Karyawan (KK). Berikut ini penyajian tabel hasil uji validitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Knowledge Management

No Butir Pertanyaan	Person Corelation	Sig (2- Tailed)	Keterangan
KM1	0.515	0.000	Valid
KM2	0.527	0.000	Valid
KM3	0.520	0.000	Valid
KM4	0.511	0.000	Valid
KM5	0.502	0.000	Valid
KM6	0.595	0.000	Valid
KM7	0.507	0.000	Valid
KM8	0.516	0.000	Valid

Tabel 7. menunjukkan bahwa variabel knowledge management memiliki kriteria validitas untuk semua pertanyaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai r-hitung > r- tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan tentang variabel knowledge management dapat dijadikan acuan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

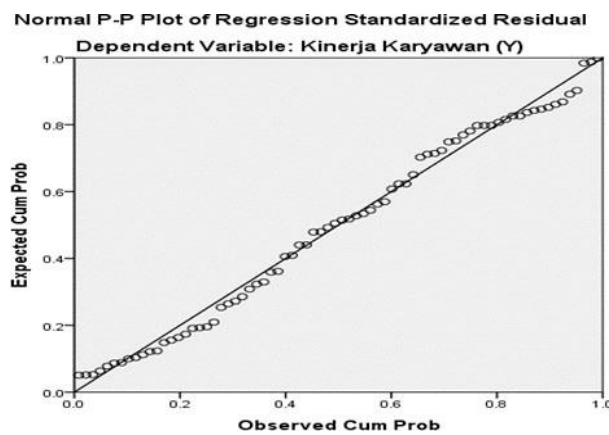
Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel dan menilai konsistensi instrumen penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel, yaitu jika tanggapan responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari setiap pernyataan. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Tabel 4.16 menggambarkan hasil analisis dari uji reliabilitas untuk penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabititas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	0.604	Reliabel

Budaya Organisasi	0.678	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.755	Reliabel

Tabel 8. menunjukkan hasil bahwa variabel *knowledge management* memiliki nilai Cronbach Alpha 0.604, variabel budaya organisasi dengan Cronbach Alpha 0.678, dan variabel kinerja karyawan dengan Cronbach Alpha 0.755. Seluruh variabel yang diteliti memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0.60 yang berarti setiap variabel dikatakan reliabel dan seluruh pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan data yang konsisten, dan jika pertanyaan tersebut diajukan kembali, maka jawaban yang diberikan akan relatif sama dengan jawaban sebelumnya. Dalam penelitian uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen dan independen atau keduanya dalam model analisis regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah data hasil uji normalitas dengan analisis grafis menggunakan SPSS 22 yang menghasilkan output.

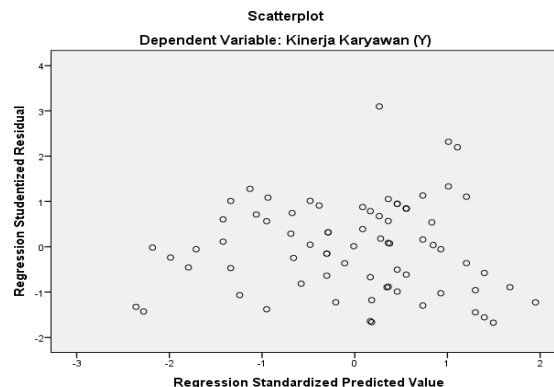


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1. di atas terlihat bahwa titik-titik tersebar pada daerah sekitar diagonal. Distribusi titik juga mengikuti arah diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa uji normalitas tidak bermasalah dan dari gambar di atas juga dapat disimpulkan bahwa model regresi berguna karena mengasumsikan normalitas.

a. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat kesamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model analisis regresi. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa apakah terdapat pola tertentu pada sebaran antara SRESID dan ZPRED. Berikut diseminasi penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas pada *scatterplot* data tersebut. Poin dikumpulkan hanya dari atas dan bawah. Sebaran titik-titik tersebut juga tidak membentuk pola gelombang, melainkan melebar, menyempit, dan melebar kembali. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada distribusi model regresi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat diprediksi dengan bantuan model regresi berdasarkan variabel *knowledge management* dan budaya organisasi yang berpengaruh.

Mengetahui adanya masalah multikolinearitas, hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) serta besarnya korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai Tolerance $>0,10$ berarti tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF $<10,00$ tidak memiliki multikolinearitas. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai tolerance dua variabel bebas yaitu *knowledge management* dan budaya organisasi menunjukkan nilai diatas 0,10 dengan nilai 0,642. Selain itu, nilai VIF dua variabel yaitu *knowledge management* dan budaya organisasi kurang dari 10,00 dengan nilai 1.558. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel independen tersebut, hasil tolerance dan VIF pada model persamaan regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian. Pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji-F. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi berpengaruh terhadap variabel dependen yang diuji dalam waktu yang bersamaan. Berikut Tabel 4.18 yang menggambarkan hasil dari uji statistik F.

Hipotesis 3

H3: *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi berpengaruh Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4.19 hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 43.471 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel *Knowledge Management* (KM) dan Budaya Organisasi (BO) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK). Berdasarkan perhitungan pada tabel analisis varian (Anova) didapat nilai F-hitung pada model 1 sebesar 43.471.

Tingkat signifikansi sebesar 5% serta nilai $Df_1 = 2$ dan $Df_2 = 71$, didapat nilai F-tabel = 3.13. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (43.471) $>$ nilai F-tabel (3.13) maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yaitu *knowledge management* dan budaya organisasi sangat memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan H3 yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara variabel *knowledge management* (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Statistik t

Tujuan analisis uji t-statistik adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *knowledge management* (X1) dan budaya organisasi

(X2), dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berikut tabel 4.20 yang menggambarkan hasil uji statistik t.

Hasil dari uji hipotesis 1 dapat dilihat dari tabel, dimana variabel *knowledge management* mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel *knowledge management* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel *knowledge management* lebih kecil dari 0.05.

Hipotesis 2

H2: Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Hasil uji hipotesis 2 dilihat pada tabel, dimana variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0.038. Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel budaya organisasi lebih kecil dari 0.05.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang bisa mendekati satu berarti semua variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali 2016).

Pada tabel menggambarkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.538 atau sebesar 53.8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel knowledge management dan budaya organisasi. Selanjutnya, nilai sisa dari 0.538 yaitu sebesar 0.462 atau 46.2% menjelaskan variabel lain yang tidak penulis teliti seperti disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, kompetensi, kompensasi, manajemen stress dan lain-lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) terhadap variabel yang berhubungan (Y) dengan menggunakan program SPSS (Sunyoto 2015). Analisis ini juga digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan dan variabel bebasnya adalah *knowledge management* dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22 dengan hasil sebagai berikut.

Nilai konstanta (α) menunjukkan bahwa nilai dari variabel kinerja karyawan (Y), variabel *knowledge management* (X_1), dan variabel budaya organisasi (X_2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan 3.028. Nilai konstanta (α) menunjukkan besarnya nilai dari kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel *knowledge management* dan budaya organisasi dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3.028. Koefisien regresi variabel *knowledge management* (X_1) sebesar 0.848 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *knowledge management* dengan kinerja karyawan (Y), semakin baik *knowledge management* yang diterapkan maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0.220 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan (Y), semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Nilai sig pada kedua variabel yaitu *knowledge management* sebesar 0.000 dan budaya organisasi sebesar 0.038 yang berarti signifikan karena dibawah 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh knowledge management dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Knowledge management memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa apabila proses knowledge management semakin baik antara karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan (Studi Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Unit Ciledug). Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik suatu budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Studi Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Unit Ciledug). Knowledge management dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa proses knowledge management yang baik serta kondisi budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan (Studi Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Unit Ciledug).

DAFTAR PUSTAKA

Adnyana, I. M., & Bahri, P. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Learning Organization Di Bpjs Ketenagakerjaan Pusat Jakarta. Ilmu Dan Budaya, 8299–8340. <http://journal.unas.ac.id/ilmu-budaya/article/view/928>

- Al-Fansury, M. Q., & Astuti, R. J. (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Individu Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 27(1), 73–91. <https://doi.org/10.32477/jkb.v27i1.96>
- Asykari, A., & Widiartanto. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Customer Service Kereta Api Logistics Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, X(I), 857–865.
- Chandra, D. K., & Hadiyanti, S. U. E. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPD Kaltim Kaltara Kantor Pusat Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(1), 480–489.
- Christanto, C., & Kadarusman, K. (2021). Budaya Organisasi, Knowledge Management Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ecoment Global: Kajian ...*, 6, 65–74. <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/1112>
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Praticce*. Elsevier.
- Dayanti, Putri Rahma, D. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 78(1), 199–208.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLSRegresi*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi8)* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ginting, Y. M., Elfindri, E., & Rahman, H. (2020). The Impact of Social Capital on the Role Knowledge Management System in the Creative Industry in Getting Sustainable Competitive Advantage. *Jurnal Benefita*, 5(2), 187. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5276>
- Hasbi, A. (2020). Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengembangan SumberDaya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. *Jurnal Kawistara*, 10(2), 199. <https://doi.org/10.22146/kawistara.56756>
- Idil, M., & Hidayati, S. U. E. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada KPU Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(2), 1363–1371.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Orgnisasi*. Salemba Empat.
- Maharani, M., Maupa, H., & Aswan, A. (2020). *Knowledge Management Dan Aspek Kewirausahaan Terhadap Kinerja Melalui Keunggulan Bersaing Ukm Di Kota Makassar*. Hasanuddin *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 3(1), 27–35. <https://doi.org/10.26487/hjabe.v3i1.294>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber daya manusia perusahaan*. RemajaRosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nawawi, A., Maupa, H., & Ismail, M. (2019). Aspek Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keunggulan Bersaing Kantor Pusat Pt. Bank Sulselbar. Hasanuddin *Journal of Applied ...*, 6. <https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/hjabe/article/view/267>
- Panggabean, M. S., Soekapdjo, S., & Tribudhi, D. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Era Millennial. *Akuntabel*, 17(1), 133–139.

- Pratama, Dicky Aditya, D. (2020). Analisis Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(1), 1–8.
- Purwanto. (2011). Evaluasi Hasil Belajar. Pustaka Pelajar.
- Ramadhiansah, I., Agustin, I. C., Fauzi, H., & Majid, H. A. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 44–55.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Erlangga.
- Robbins, P. S., & Judge, T. . (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, T. . (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Samsiah, S. (2018). Pengaruh Knowledge Management Dan Teknologi Informasi Terhadap Keunggulan Bersaing Dan Kinerja Universitas. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 168. <https://doi.org/10.24912/jm.v22i2.356>
- Sekaran, U. (2006). *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS*. Salemba Empat.
- sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- sugiyono. (2012b). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (1993). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UII Pers.
- Tobing, P. L. (2007). *KNOWLEDGE MANAGEMENT: konsep, arsitektur dan implementasi* (1st ed.). GRAHA ILMU.
- Trisninawati, T., & Mellita, D. (2020). Knowledge Management Untuk Menciptakan DayaSaing Bisnis Keluarga Pada Pengelolaan Bisnis Kuliner di Kota Palembang. *Mbia*, 19(1), 66–74. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i1.864>
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada media group.
- Rahajeng, K. H. (2020). Begini Protokol Lengkap BRI Selama Pandemi COVID-19. Diakses pada 10 Oktober 2021, dari <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200605173234-17-163461/begini-protokol-lengkap-bri-selama-pandemi-covid-19>.
- Samsiah, S. Alirdi. (2018). Pengaruh Knowledge Management dan Keunggulan Bersaing terhadap Kinerja Universitas. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 1– 6.
- Abdul, W. W. & Ely, S. (2015). Analisa Penerapan Knowledge Management di PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. (Disertasi Doktorat, Universitas Gadjah Mada, 2015) diakses dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>
- Nikolas, R. W. (2019). Pengaruh Penerapan Knowkedge Management Terhadap Kinerja Perusahaan di BANK RAKYAT INDONESIA (BRI). (Disertasi Doktorat, Universitas Kristen Satya Wacana, 2019) Diakses dari <http://repository.uksw.edu/>
- Resy, M. E. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Skill, dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK BRI SYARIAH Kantor Cabang Banyuwangi. (Disertasi Doktorat, Universitas Jember, 2019) Diakses dari <http://repository.unej.ac.id/>
- Strengers, J. & Graamans, E. (2022). The organizational culture of scale-ups and performance. *International Journal of Organizational Change Management* Vol. 35 No. 8, 2022. DOI 10.1108/JOCM-09-2021-0268
- Bhardwaj, B. & Kalia, N. (2020). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry. *International Journal of Management* Vol. 18 No. 2, 2021. DOI 10.1108/XJM-08-2020-0089

- Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership* Vol. 16 No. 3, 2020. DOI 10.1108/IJPL-11-2019-0071
- Bhuiyan, F., Baird, K. & Munir, R. (2020) The association between organisational culture, CSR practices and organisational performance in an emerging economy. *Meditari Accountancy Research*. DOI 10.1108/MEDAR-09-2019-0574
- Ababneh, O. M. A. (2020). The impact of organizational culture archetypes on quality performance and total quality management: the role of employee engagement and individual values. *International Journal of Quality & Reliability Management*. DOI 10.1108/IJQRM-05-2020-0178
- Rohim, A. & Budhiasa, I. G. S. (2019). Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance. *Journal of Management Development* Vol. 38 No. 7, 2019. DOI 10.1108/JMD-07-2018-0190