

Pengaruh Penerapan *Knowledge Management Enablers* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Utama Karya Infrastruktur

The Effect Of Application Of Knowledge Management Enablers And Organizational Culture On Employee Performance At Pt Utama Karya Infrastruktur

Krismaha Ridhofifattah¹, Anita Silvianita²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, krismaharidho@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Suatu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif atau daya saing agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu keunggulan kompetitif yang harus dimiliki perusahaan adalah manusia atau karyawan (SDM). Karyawan atau tenaga kerja sangat penting sebagai faktor yang mendukung produksi pada bidang produk maupun jasa di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *knowledge management enablers* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Utama Karya Infrastruktur. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan penelitian kausalitas. Dalam pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 100 orang dari keseluruhan karyawan PT Utama Karya Infrastruktur. Serta teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *knowledge management enablers* berada pada kategori cukup baik, variabel budaya organisasi berada pada kategori baik, dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik. Berdasarkan uji dan analisis regresi linear berganda yang dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *knowledge management enablers* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci-*knowledge management enablers*, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract

A company must have a competitive advantage so that it can survive in the face of increasingly fierce competition. One of the competitive advantages that a company must have is people, or employees (HR). Employees or labor are very important as factors that support production in the field of products and services in companies to meet individual and community needs. This study aims to determine the effect of implementing knowledge management enablers and organizational culture on employee performance at PT Utama Karya Infrastruktur. The method used in this study is a quantitative method with descriptive research and causality research. The sampling was carried out using a non-probability sampling technique with a saturated sampling method, with a total of 100 respondents from all employees of PT Utama Karya Infrastruktur. Data analysis techniques used include descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the research based on descriptive analysis show that the knowledge management enablers variable is in the fairly good category, the organizational culture variable is in the good category, and the employee performance variable is in the good category. Based on the multiple linear regression analysis and tests performed, it shows that there is a significant influence of knowledge management enablers and organizational culture variables on employee performance, either partially or simultaneously.

Keywords-knowledge management enablers, organizational culture, employee performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di zaman sekarang ini, semua perkembangan dituntut untuk berjalan cepat. Suatu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif atau daya saing agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu keunggulan kompetitif yang harus dimiliki perusahaan adalah manusia atau karyawan (SDM). Karyawan atau tenaga kerja sangat penting sebagai faktor yang mendukung produksi pada bidang produk maupun jasa di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Melalui upaya tersebut diharapkan dapat merekrut sumber daya manusia yang berkualitas yaitu mereka yang memiliki rasa tanggung jawab dan mengikuti perkembangan teknologi, sehingga dapat berperan dalam persaingan di masa depan.

Sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang industri konstruksi, PT Hutama Karya Infrastruktur sangat mengandalkan kinerja karyawannya sebagai sarana pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja perlu dilakukan dan hasilnya dapat dipertimbangkan dalam merumuskan kebijakan dan strategi perusahaan. Berdasarkan laporan keuangan tahun 2020, PT Hutama Karya Infrastruktur memperoleh pendapatan usaha bersih senilai Rp. 9,29 Triliyun, dimana jumlah tersebut turun sebesar 12,12% dari tahun 2019 yang mendapatkan pendapatan sebesar Rp.10,56 Triliyun. Dilihat pada realisasi pemasaran pada tahun 2020 terdapat kegiatan lelang yang diikuti sebesar Rp 7,08 triliun, lelang dimenangkan sebesar Rp 6,44 triliun, *carry over* kontrak tahun 2020 sebesar 13,34 triliun. Hal ini mengalami penurunan jika dibandingkan pada tahun 2019 dengan lelang yang diikuti sebesar Rp 19,27 triliun dan lelang yang dimenangkan sebesar Rp 13,65 triliun, namun *carry over* kontrak mengalami peningkatan dari tahun 2019 sebesar 11,08 triliun. Sehingga secara keseluruhan kontrak yang ditangani oleh perusahaan mengalami penurunan dari Rp 24,74 triliun tahun 2019 menjadi Rp 19,78 triliun tahun 2020. Penurunan kinerja perusahaan pada tahun 2020 dikarenakan adanya pandemi Covid-19 sehingga mengakibatkan mundurnya rencana tender diikuti yang sudah direncanakan di tahun 2020 bergeser ke tahun 2021. Kemudian, berdasarkan hasil laporan keuangan tahun 2021, PT Hutama Karya mencatatkan pendapatan usaha bersih sebesar Rp7.789 miliar. Jumlah tersebut turun 16,19% dari tahun 2020 senilai Rp9.294 miliar. Dilihat dari realisasi pemasaran tahun 2021 terdapat kegiatan lelang yang diikuti sebesar Rp3.822 miliar dan nilai lelang dimenangkan sebesar Rp1.334 miliar. Hal ini mengalami penurunan dibandingkan tahun 2020 dengan lelang diikuti sebesar Rp7.840 miliar dan lelang dimenangkan sebesar Rp7.304 miliar. Sesuai data dari perusahaan dapat diketahui bahwa kinerja perusahaan penurunan yang signifikan sejak 2019.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan *knowledge management enablers* pada PT Hutama Karya Infrastruktur?
2. Bagaimana penerapan budaya organisasi pada PT Hutama Karya Infrastruktur?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Hutama Karya Infrastruktur?
4. Apakah terdapat pengaruh penerapan *knowledge management enablers* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hutama Karya Infrastruktur baik secara simultan maupun parsial?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan *knowledge management enabler* pada karyawan PT Hutama Karya Infrastruktur.
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi pada karyawan PT Hutama Karya Infrastruktur.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Hutama Karya Infrastruktur.
4. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *knowledge management enablers* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hutama Karya Infrastruktur baik secara simultan maupun secara parsial.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Adapun Menurut Sudaryo et al (2018:2) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

B. *Knowledge Management*

Menurut Kimiz dalam Wulandari (2013:19) *Knowledge Management* merupakan koordinasi yang disengaja dan sistematis dari orang-orang di dalam organisasi, teknologi, proses, dan struktur organisasi, dalam rangka untuk menambah nilai melalui pemakaian ulang dan inovasi. Koordinasi ini dicapai melalui penciptaan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan, dan juga melalui menyusuri pelajaran berharga dan praktik terbaik ke dalam memori organisasi dalam rangka untuk mendorong *organizational learning*. Menurut penelitian Darudiato dan Setiawan (2013:2), *Knowledge Management* sebagai suatu keahlian yang dimiliki oleh suatu organisasi berdasarkan dua sisi, yaitu secara operasional dan strategis.

C. *Knowledge Management Enablers*

Menurut Budihardjo (2017:266) kata *Enabler* berasal dari *to enable* (inggris) *to make it possible for something to happen or exist by creating the necessary conditions*; yang berarti kurang lebih memungkinkan sesuatu terjadi dengan dipenuhinya suatu kondisi tertentu. Menurut penelitian yang dilakukan Silvanita dan CL Tan (2015:4) *Knowledge Management Enabler* adalah mekanisme untuk membangun, berbagi ilmu pengetahuan di dalam organisasi dan bertindak sebagai stimulus untuk proses penciptaan pengetahuan. Dimensi pada *Knowledge Management Enablers* yaitu:

1. *Organizational Structure*

Menurut Robbins & Judge (2014 : 231) Struktur organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. (*how job tasks are formally divided, grouped, and coordinated*).

2. *Technology Information*

Teknologi informasi adalah istilah umum yang menjelaskan teknologi apa pun yang membantu manusia membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan, dan/atau menyebarkan informasi. TI menyatukan komputasi berkecepatan tinggi dan komunikasi data, suara, dan video.

D. *Budaya Organisasi*

Menurut Kinicki & Kreitner dalam Sukoco dan Dewi (2018) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi bersama yang diyakini oleh sekelompok orang dan menentukan cara berpersepsi, berpikir dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Menurut Robbins dalam Luberti dan Azizah (2020), budaya organisasi adalah visi bersama, dipercaya dan diterapkan oleh anggota organisasi, yang memungkinkan suatu organisasi memiliki karakteristik yang membedakannya dari organisasi lain. Menurut Sukoco dan Dewi (2021), model Denison menekankan empat dimensi budaya dalam organisasi yang harus dikelola agar organisasi dapat berfungsi secara efektif. Empat dimensi tersebut yaitu:

1. *Involvement*

Setiap anggota organisasi berkomitmen terhadap pekerjaannya dan memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasi.

2. *Consistency*

Perilaku didasarkan pada nilai inti organisasi, pemimpin dan semua orang di dalam organisasi diberikan arahan untuk dapat meraih kesepakatan kerja dan melaraskan perbedaan pendapat.

3. *Adaptability*

Organisasi yang baik mampu menyesuaikan diri dengan segala keadaan dan mengartikan strategi sebagai pedoman. Selain itu, organisasi harus bersedia mengambil risiko dan menciptakan perubahan.

4. *Mission*

Organisasi yang berhasil biasanya memiliki tujuan dan arah yang jelas. Misi dapat berperan memberikan tujuan dan makna dengan mendefinisikan peran sosial dan tujuan eksternal organisasi. Selain itu, misi organisasi dapat membentuk perilaku anggota saat ini dengan memberikan gambaran masa depan yang diinginkan.

E. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh pegawai atas segala upaya yang dilakukannya dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat dinilai dari segi kualitas dan kuantitas (Safitri, Supriyanto, dan Sultoni, 2018). Menurut Robbins dalam Lie dan Siagian (2018) ada lima kriteria untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja bersumber dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan totalitas tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada aktivitas kerja yang sesuai dengan target dan tanggung jawab karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal periode waktu tertentu, yang dapat dilihat dari hasil output, dan hal ini dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

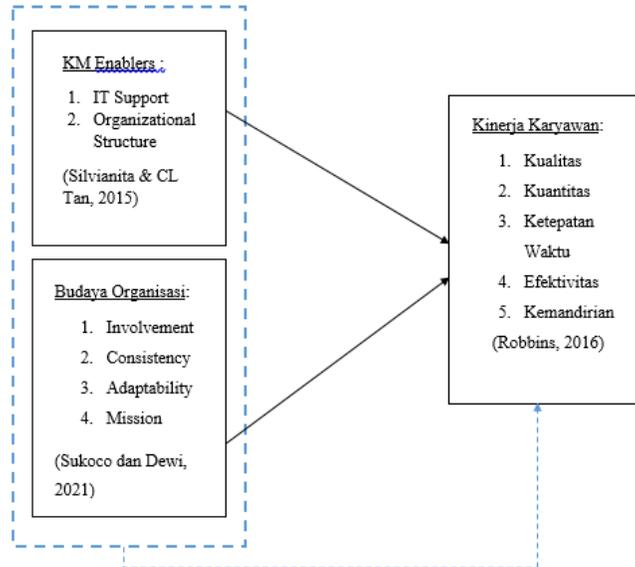
Efektivitas mengacu pada tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi, yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat kemampuan seorang pegawai yang mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas pekerjaannya tanpa bantuan orang lain.

F. Kerangka Pemikiran

Pada studi ini kerangka pemikiran dirumuskan berdasarkan variabel-variabel yang akan dianalisis penulis yakni *knowledge management enablers* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah kerangka pemikiran pada penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Olahan Penulis (2023)

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh antara *knowledge management enablers* terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan..
- H₃: *Knowledge management enablers* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini merupakan penelitian deskriptif dan penelitian bersifat kausal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Utama Karya Infrastruktur. Penentuan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 100 orang dari keseluruhan karyawan PT Utama Karya Infrastruktur. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

Tabel 1
 Uji Asumsi Klasik

Variabel Independen	Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas Tolerance	VIF	Uji Hetetokedastisitas
KM Enablers	0,103	0,698	1,433	Titik-titik menyebar secara acak
Budaya Organisasi		0,698	1,433	

Sumber: Olahan penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal karena diperoleh signifikansi sebesar $0,103 > 0,05$. Selain itu, tidak ditemukan juga gejala multikolinearitas karena nilai tolerance yang didapatkan lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Gejala heteroskedastisitas pun tidak ditemukan karena berdasarkan hasil uji didapatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak.

B. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini data kuisioner diberikan kepada 100 responden yang merupakan karyawan PT Utama Karya Infrastruktur, diperoleh hasil dari variabel *knowledge management enablers* sebesar 67,63%. Persentase tersebut berada pada kategori cukup baik pada garis kontinum. Hasil dari variabel budaya organisasi sebesar 77,53% sehingga jika diukur pada garis kontinum termasuk dalam kategori Baik. Hasil dari variabel kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 78,48% jika persentase tersebut diukur dalam garis kontinum termasuk dalam kategori Baik.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.193	.382		3.119	.002
	KM Enablers	.310	.138	.235	2.252	.027
	Budaya Organisasi	.372	.111	.348	3.340	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan penulis (2023)

Berdasarkan table diatas, didapat hasil koefisien regresi dengan persamaan berikut:

$$Y = 1,193 + 0,310X_1 + 0,372X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1.193 menyatakan jika *knowledge management enablers* dan budaya organisasi nilainya adalah 0, maka nilai kinerja karyawan menjadi 1,932.
2. Nilai koefisien regresi variabel *knowledge management enablers* (X_1) bernilai positif yaitu 0,310 artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *knowledge management enablers* sebesar satu tingkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,310.
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) bernilai positif yaitu 0,372, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel budaya organisasi sebesar satu tingkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,372.

D. Analisis Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 3
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.193	.382		3.119	.002
	KM Enablers	.310	.138	.235	2.252	.027
	Budaya Organisasi	.372	.111	.348	3.340	.001

a. Dependent Variable: Minat beli ulang

Sumber: Olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a. Variabel *Knowledge Management Enablers* (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (2,252) > t_{tabel} (1,98) dan tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat terdapat pengaruh signifikansi dari *Knowledge Management Enablers* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (3,340) > t_{tabel} (1,98) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat terdapat pengaruh signifikansi dari Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.508	2	4.254	17.549	.000 ^b
	Residual	23.513	97	.242		
	Total	32.021	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi. *Knowledge management enablers*

Sumber: Olahan penulis (2023)

Pada table diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 17,549 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, dengan dua kriteria pengambilan keputusan yakni $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,549 > 3,090$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa *Knowledge Management Enablers* dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.266	.251	4.92344

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi. *Knowledge management enablers*

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olahan penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa pengaruh *Knowledge Management Enablers* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau R Square yakni 0,266. Berdasarkan hasil koefisien nilai determinasi (R^2) dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,266 \times 100\%$$

$$KD = 26,6\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Knowledge Management Enablers* dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 26,6%. Artinya, *Knowledge Management Enablers* dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh sebesar 26,6% dan proporsi sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif yang diperoleh dari kuesioner berisi 10 pernyataan mengenai variabel *knowledge management enablers* (X_1) dimensi *Structure Organizational*, pada bagiandimensi ini *Structure Organizational* secara keseluruhan berada dalam kategori Cukup Baik, dapat dilihat dari rata-rata skor presentase yang diperoleh sebesar 61,04%. Nilai presentase tertinggi ditunjukkan dengan karyawan yang tidak terpacu oleh orang lain saat bertindak

sebesar 82,6%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dan tidak terpengaruh oleh orang lain. Namun, masih terdapat responden yang masih kurang setuju terhadap dimensi *Structure Organization* sebesar 38,96%. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi dan sosialisasi dari para senior managernya mengenai *Structure Organizational* di lingkungan perusahaan. Pada dimensi *Information Technology* diajukan sebanyak 5 pernyataan yang berdasarkan analisis deskriptif di dimensi *Information Technology* secara keseluruhan mendapat nilai rata-rata skor sebesar 80,8%. Dalam penelitian ini, pemberdayaan tentang teknologi informasi termasuk sudah baik. Para responden merasa bahwa perusahaan telah mendukung adanya sistem teknologi yang baik dalam menunjang pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya aplikasi *single sign on* yaitu HKI Apps. Para karyawan dapat menggunakan aplikasi tersebut guna mengurangi kesalahan data dan menghasilkan data yang lebih akurat. Namun, masih terdapat responden yang masih kurang setuju terhadap dimensi *IT* sebesar 19,2%. Hal ini disebabkan karena kualitas bandwidth internet yang kurang baik di perusahaan. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis hipotesis secara parsial (Uji T) diperoleh nilai *T*hitung sebesar 2,252 dan nilai *T*tabel sebesar 1,98 sehingga dapat dinyatakan *T*hitung lebih besar dari *T*tabel ($2,252 > 1,98$). Selain itu, diperoleh juga nilai signifikansi sebesar 0,027 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa *knowledge management enablers* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Karya Infrastruktur.

Berdasarkan analisis deskriptif yang diperoleh dari kuesioner berisi 8 pernyataan mengenai variabel budaya organisasi (X_2), dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) mendapat nilai rata-rata skor sebesar 77,53% yang tergolong kedalam kategori Baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja atau tim untuk mencapai tujuan, yang mendapat skor tertinggi sebesar 83,8%. Artinya bahwa karyawan di PT Utama Karya Infrastruktur dapat melakukan kerja sama tim dengan baik. Namun, terdapat salah satu pernyataan yang mendapat nilai skor terendah sebesar 70%, yaitu dalam pernyataan saya merasa nilai-nilai inti perusahaan mempengaruhi perilaku saya dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai inti perusahaan telah mempengaruhi perilaku karyawan namun belum bekerja secara maksimal. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis hipotesis secara parsial (Uji T) diperoleh nilai *T*hitung sebesar 3,340 dan nilai *T*tabel sebesar 1,98 sehingga dapat dinyatakan *T*hitung lebih besar dari *T*tabel ($3,340 > 1,98$). Selain itu, diperoleh juga nilai signifikansi sebesar 0,001 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Karya Infrastruktur.

Berdasarkan analisis deskriptif yang diperoleh dari kuesioner berisi 10 pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan, mendapatkan nilai presentase sebesar 78,48% yang tergolong ke dalam kategori Baik. Hal ini ditunjukkan dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan yang mendapatkan skor tinggi sebesar 82,2%. Artinya bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target waktu yang telah ditentukan oleh atasan. Walaupun demikian, terdapat skor nilai terendah pada variabel ini yaitu pada pernyataan saya hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan yang mendapat skor sebesar 74,8%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang datang terlambat ke kantor. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai *F*hitung sebesar 17,549 dan nilai *F*tabel sebesar 3,090 sehingga dapat dinyatakan *F*hitung lebih besar dari *F*tabel ($17,549 > 3,090$). Selain itu, diperoleh juga nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa *knowledge management enablers* dan budaya organisasi secara simultan atau bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Karya Infrastruktur.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan Knowledge Management Enablers dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Utama Karya Infrastruktur” yang telah diolah dan dianalisis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. *Knowledge management enablers* pada PT Utama Karya Infrastruktur berada dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan dan pemanfaatan teknologi dalam bekerja telah dijalankan dengan cukup baik oleh karyawan.
2. Budaya organisasi pada PT Utama Karya Infrastruktur berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang ada dalam perusahaan telah diterapkan dengan baik oleh karyawan.

3. Kinerja karyawan pada PT Utama Karya Infrastruktur berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan kinerja sesuai indikator yang ditetapkan perusahaan dengan baik.
4. *Knowledge management enablers* dan budaya organisasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Utama Karya Infrastruktur. Hal ini menunjukkan, apabila *knowledge management enablers* ditingkatkan dan budaya organisasi dipertahankan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Penerapan Knowledge Management Enablers dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Utama Karya Infrastruktur yang telah diolah dan dianalisis maka terdapat beberapa saran yang diberikan yakni:

1. Saran Bagi Perusahaan
 - a. PT Utama Karya Infrastruktur agar memperhatikan dan meningkatkan variabel *knowledge management enablers* yang didasarkan pada hasil analisa deskriptif berada pada kategori cukup baik agar kedepannya dapat masuk ke dalam kategori baik ataupun sangat baik. PT Utama Karya Infrastruktur diharapkan dapat menyusun SOP yang mengatur fleksibilitas karyawan dalam pengambilan keputusan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien.
 - b. Berdasarkan hasil tanggapan responden dari kuesioner yang telah dilakukan, variabel budaya organisasi berada pada kategori baik, akan tetapi dapat ditingkatkan lagi agar kedepannya dapat masuk ke dalam kategori sangat baik. PT Utama Karya Infrastruktur diharapkan dapat melakukan sosialisasi yang lebih kepada karyawan tentang nilai-nilai inti perusahaan agar karyawan dapat mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dengan baik saat melaksanakan tugasnya.
 - c. PT Utama Karya Infrastruktur agar memperhatikan dan meningkatkan variabel kinerja karyawan yang didasarkan pada hasil analisa deskriptif berada pada kategori baik agar kedepannya dapat masuk ke dalam kategori sangat baik. PT Utama Karya Infrastruktur diharapkan untuk memperketat ketentuan mengenai jam kerja dengan memberlakukan sanksi atau konsekuensi lain agar karyawan lebih disiplin dalam mengikuti ketentuan jam kerja.
2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Melakukan penelitian pada perusahaan sejenis sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan
 - b. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan referensi teori dari para ahli yang terbaru pada setiap tahunnya.
 - c. Melakukan penelitian dengan menggunakan variabel, metode penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat melihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan.

REFERENSI

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I*. Yogyakarta: Andi.
- Wulandari, B. (2013). Pengaruh Problem Based Learning terhadap Hasil Belajar Ditinjau dari Motivasi Belajar PLC di SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 178-191.
- Darudiato, S., & Setiawan, K. (2013). Knowledge Management : Konsep dan Metodologi. *Ultima InfoSys Jurnal Ilmu Sistem Informasi*, 4(1), 11-17.
- Silvianita, A., & Tan, C.-L. (2015). A Model Linking the Knowledge Management (KM) Enabler, KM Capability and Operational Performance in Indonesian Automobile Industry. *American Scientific Publishers*, XXXXXXXXX, 1-4.
- Budihardjo, A. (2017). Knowledge Management. *Prasetya Mulya Publishing*.

- Robbins, S., & Judge, T. (2014). *Perilaku Organisasi: Organizational (Behavior Buku)* (Vol. Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sukoco, I., & Dewi, R. (2018). Analisis Budaya Organisasi pada Level Manajemen Puncak di PT X Medan Sumatera Utara. *AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3(2), 143-151.
- Luberti, & Azizah, S. N. (2020, Juni). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap TRAC Astra Rent a Car Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Safitri, L., Supriyanto, A., & Sultoni. (2018, Juni). Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sekolah Berbasis Pondok Pesantren. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), 222-230.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, Vol. 6(1).

