

# Pengaruh Pemberdayaan dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Kendari

Adwi<sup>1</sup>, Andika Dzulhaji Pratama Putra<sup>2</sup>, Dwi Zulkiflar Mulyadi<sup>3</sup>, Asraf<sup>4</sup>, Arfin Bagea<sup>5</sup>

1,2,3,4,5, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam, Enam Kendari

[adwisarjanamanajemen@gmail.com](mailto:adwisarjanamanajemen@gmail.com)

## ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam organisasi. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi didasarkan pada visi yang berbeda untuk kepentingan rakyat dan dipimpin serta dibimbing oleh orang-orang dalam memenuhi misinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikembangkan dan diperhatikan sedemikian rupa agar kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sedemikian rupa sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi Perusahaan di mana staf tersebut berada, terletak Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas mencirikan tingginya kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok, yang pada gilirannya mempengaruhi efisiensi seluruh organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan peran modal dan memiliki posisi paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan agar menjadi sebaik mungkin. Karena keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya membutuhkan keunggulan teknologi, tetapi juga sumber daya manusia yang baik, yang juga mencakup kinerja yang baik.

**Keyword:** *Pemberdayaan Management, Kinerja Karyawan*

## Article Info

### Article History

Received :  
November 23<sup>th</sup>, 2023  
Revised : Desember  
1<sup>th</sup>, 2023  
Accepted : Desember  
6<sup>rd</sup>, 2023

Copyright © 2024 by  
the author



## **PENDAHULUAN**

Kinerja menunjukkan keberhasilan pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar produktivitas organisasi secara keseluruhan cenderung meningkat. Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja seluruh perusahaan. Penting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian atau praktik individu atau kelompok. Kinerja staf merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan, yang tercermin dari keuntungan atau profitabilitas perusahaan yang semakin berkembang. Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini penting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien sehingga perusahaan lebih mampu melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan melalui motivasi, keterikatan dan produktivitas karyawan melalui pemberdayaan karyawan. Hal ini harus diperhatikan karena berdampak langsung pada karyawan. Pemberdayaan karyawan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika pemberdayaan karyawan tidak dilaksanakan, maka produktivitas mereka akan menurun.

Pemberdayaan karyawan dianggap baik ketika karyawan dapat terlibat dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2014), pemberdayaan pegawai merupakan upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, kemampuan menggunakan, mengembangkan dan mengelola ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemampuan kepemimpinan. Menurut Arshad et al. (2021), pemberdayaan karyawan adalah pendekatan karyawan ke tempat kerja yang memfasilitasi pencapaian tujuan mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah manajemen pengetahuan. Menurut David Gurteen (2012), manajemen pengetahuan adalah perasaan manusia untuk melakukan proses berbagi informasi, pembelajaran dan kolaborasi secara lebih efektif. Pada dasarnya knowledge management mengacu pada teori knowledge management atau manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan sangat penting untuk semua orang dalam bisnis terutama untuk pemula karena pengetahuan dan visi adalah hal penting dalam pengembangan bisnis. Sangat penting bahwa informasi yang diperoleh dikelola secara optimal sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan bisnis. Manajemen informasi atau manajemen pengetahuan adalah seperangkat alat, metode, dan strategi untuk menganalisis, menyimpan, mentransfer,

meningkatkan, dan mengatur informasi perusahaan. Pada dasarnya, tujuan dari manajemen informasi adalah untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dan menyimpan informasinya. Melalui pengelolaan informasi ini, seluruh bagian perusahaan dapat menerima informasi dan informasi mengenai aspek operasional dan bisnis. Dengan demikian, kegiatan tersebut dapat dilakukan secara lebih mendalam dan efektif.

PT. Hadji Kalla Toyota (Kalla Toyota) sebagai salah satu pendiri diler resmi PT Toyota-Astra Motor (TAM) di Indonesia yang wilayah operasi dan pemasarannya adalah Provinsi Sulawesi Selatan, Provinsi Sulawesi Barat, Provinsi Sulawesi Tengah dan Provinsi Tenggara. Sulawesi termasuk. Pencapaian target penjualan yang semakin besar setiap bulannya tentu saja di dukung oleh kinerja marketing yang handal dengan mengedepankan kinerja pegawai yang berkualitas. Dalam proses penjualan, perusahaan harus mampu mendekati diri dengan masyarakat, memahami keinginan dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang sekaligus memiliki kemampuan dan keleluasaan dalam bekerja. Selain itu harus pula diperhatikan aspek profesionalisme, transparansi, non diskriminatif, ramah, kemudahan dan kecepatan masyarakat dalam mendapatkan informasi produk, serta bebas korupsi. Penelitian ini didasarkan pada penelitian sebelumnya oleh Meita Pragiwan, Mohammad Benny Alexandr dan R Chandra (2018) Analisis Pemberdayaan Pegawai dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sektor Pariwisata. Hal tersebut menyatakan bahwa pengembangan karyawan dan pengetahuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meliana Rifka Fitricia (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge management dan empowerment tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan saat bekerja di rumah.

## **METODOLOGI**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini termasuk kategori penelitian surey karena dalam pengumpulan data menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis, (Sugiyono, 2013). Sumber data primer atau utama dalam penelitian ini yakni data diambil berdasarkan hasil kuesioner yang akan didistribusikan nantinya. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini yakni kuesioner mengenai keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, dan *Turnover Intention*. Kuesioner yang digunakan dengan skala likert yang terdiri atas lima penilaian

yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak. Teknik pengolahan data adalah suatu proses yang terdapat dalam memperoleh data yang dilakukan sistematis dalam pengumpulan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Setiap pertanyaan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Penentuan nilai skala likert untuk jawaban dilakukan dalam bentuk checklist. Jawaban setiap item instrumen akan dijawab dengan format:

SS	=	Sangat Setuju	Diberi Skor 5
S	=	Setuju	Diberi Skor 4
N	=	Netral	Diberi Skor 3
TS	=	Tidak Setuju	Diberi Skor 2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	Diberi Skor 1

Angka 5 (lima) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang bersifat sangat tidak setuju (sangat negatif) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) menunjukkan tanggapan yang bersifat sangat setuju (sangat positif). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

**Tabel 1. Skala Nilai Alternatif Jawaban Kuesioner**

Interval Skor	Tingkat Hubungan
4,22 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2017)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Pemberdayaan dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Pemberdayaan dan *Knowledge Management* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pemberdayaan dan *Knowledge Management* kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kajian ini berdasarkan teori, menurut Priansa (2019:45), pemberdayaan karyawan merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kemampuan menggunakan, mengembangkan dan mengelola ilmu pengetahuan dan teknologi, serta keterampilan manajemen dan kemampuan untuk memecahkan berbagai masalah nyata di Perusahaan.

Menurut Turban dan lain-lain (2015), manajemen pengetahuan adalah proses membantu identitas perusahaan, proses memilih, mengatur, mendistribusikan dan mengkomunikasikan informasi dan keahlian penting, termasuk bagian dari memori organisasi yang secara unik terletak di area terstruktur organisasi. Selain itu, menurut Rigby (2016: 5-6), diterjemahkan oleh Dalkir, knowledge management mengembangkan sistem dan proses untuk memperoleh dan berbagi kekayaan intelektual. Menumbuhkan generasi berdasarkan pengetahuan yang berguna, bertanggung jawab dan bermakna dan bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran baik individu maupun kelompok. Selain itu, dapat memaksimalkan nilai dasar kebijakan organisasi di semua fungsi dan lokasi. KM mensyaratkan bahwa kesuksesan bisnis bukanlah kumpulan produk, tetapi basis pengetahuan khusus. Kecerdasan adalah kunci yang memberikan daya saing Perusahaan Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Meita Pragiwani, Mohammad Benny Alexandri dan R Chandra (2018) bahwa empowerment dan knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pemberdayaan pada PT. Hadji Kalla Kendari, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik karyawan dalam penelitian ini berada ada rentang umur produktif, pendidikan yang cukup serta masa kerja yang lama, sehingga pemberdayaan perusahaan kepada karyawan akan memberikan dukungan atas upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa kebebasan atau otonomi pelaksanaan

tugas, tantangan tugas, dukungan sumberdaya, dukungan atasan langsung, dukungan rekan sekerja, pengakuan/penghargaan, persatuan dan kerjasama dan dukungan kreativitas berada dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberdayaan dapat memengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi pemberdayaannya maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Fakta empiris yang ditunjukkan berdasarkan persepsi karyawan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik daripada sebelumnya, memiliki keinginan untuk berkembang menjadi lebih baik daripada sebelumnya, memiliki keinginan bekerja lebih giat tiap harinya, memiliki kepercayaan dalam hubungan antar manusia, percaya bahwa sebagian orang umumnya bertujuan baik, cenderung berasumsi baik tentang manusia, yakin bahwa saya akan sukses dalam pekerjaan, yakin ketika ada kesulitan dalam pekerjaan, mampu menyelesaikannya.

### **Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditandai dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik *Knowledge Management* pada PT. Hadji Kalla Kendari, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan yang mengikuti penelitian ini dicirikan dengan masa kerja yang panjang, *Knowledge management* sebagai persiapan individu untuk bertanggung jawab, yang berkaitan dengan penanaman keterampilan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk dapat berkembang dalam karirnya. Pengalaman kerja jangka panjang dapat meningkatkan potensi karyawan tersebut

Hasil penelitian ini juga didukung dengan persepsi karyawan melalui fakta empiris bahwa *Knowledge Management* dikategorikan baik, dalam hal ini mengindikasikan bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti metode kerja yang telah ditentukan, memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang

pekerjaan yang dilakukan, perusahaan berbagi informasi dan pengetahuan yang diperlukan untuk tugas, terdapat pertukaran informasi/ pengetahuan antar karyawan, aktif mengajak rekan kerja untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan yang saya kurang mengerti, terdapat kebijakan insentif untuk saran baru dalam memanfaatkan pengetahuan yang ada, perlu adanya alur kerja yang digunakan dalam melakukan tugas dan perusahaan secara efektif mengelola sumber dan jenis pengetahuan yang berbeda.

## **KESIMPULAN**

Pemberdayaan dan pengelolaan pengetahuan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pemberdayaan dan pengelolaan pengetahuan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pemberdayaan melalui keinginan, kepercayaan, keyakinan, kehandalan, tanggung jawab dan komunikasi, maka kinerja karyawan akan semakin baik. *Knowledge Management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *Knowledge Management* melalui pengetahuan (*creation*), berbagi pengetahuan (*sharing*) dan pengguna akan pengetahuan (*utilization*) maka kinerja karyawan akan semakin meningkat secara signifikan.

## **REFERENCES**

- Achmadi, Umar F. 2010. Manajemen Penyakit Berbasis Wilayah. Jakarta: UI Press.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alvin sholeh. Smart Knowledge Worker. KMplus, Jakarta 2015.
- Arsyad. 2021 .Media pembelajaran. [ Online] dari <https://edel.staff.unja.ac.id/blog> (20 Februari 2021)
- Atmo soeprapto, 2002. Menuju SDM Berdaya - Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Dalkir, K. 2016. Knowledge Management in Theory and Practice. Burlington, MA, Elsevier Butterworth-Heinemann. Dialih bahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.

Fernandez, Becerra, R., & Sabherwal, R. (2015). Knowledge Management Systems and Processes (2 ed.). New York and London: Routledge.

Gibson et al., 2012, Organisasi dan Manajemen, Edisi keempat, Erlangga, Jakarta. Gurteen, D. 2012. Creating a Knowledge Sharing Culture, Knowledge Management Magazine, vol 2. No 2, Februari.

Hasibuan. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.