

## Pengaruh aspek individual terhadap komitmen pada knowledge management

Herriadie Mochtar, Author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20461002&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

**ABSTRAK**

Knowledge management (KM) merupakan suatu management tool yang bisa diandalkan dalam meningkatkan mutu dari human capital, dimana human capital adalah suatu modal utama dari sebuah organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan daya saing yang terus meningkat dan kondisi lingkungan yang cepat berubah (Priem & Butler, 2001; Barney, 2001). Komitmen yang tinggi pada pelaksanaan KM dari karyawan atau individu dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat mendukung sukses tidaknya KM.

Selama ini hampir semua buku-buku atau tulisan yang ada menjelaskan tentang pembentukan sistem KM hanya memperhatikan aspek organisasi yang menyangkut sistem manajemen KM serta infrastruktur yang berhubungan dengan perangkat keras untuk mendukung pelaksanaan dan pembentukan KM termasuk juga penggunaan sistem Information Technology nya (IT). Jarang sekali tulisan atau buku yang menjelaskan tentang pembentukan KM memperhatikan aspek individual dari suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu beberapa perusahaan atau organisasi yang sudah mencoba membangun KM untuk jangka waktu yang cukup panjang tetapi belum mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tujuan penulisan karya akhir ini untuk mengkaji seberapa besar kontribusi dari aspek individual terhadap komitmen karyawan atau individu terhadap KM. Aspek individual yang diteliti adalah mencakup nilai-nilai budaya perusahaan, role stressor pada perusahaan, dan personality (manifest needs)

Dalam penelitian karya akhir ini kami melakukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, untuk pendekatan kuantitatif data yang digunakan berasal dari penelitian lapangan dengan metoda survey yang dilakukan pada karyawan PT Unilever Indonesia Tbk untuk daerah Jakarta (kantor pusat), Cikarang (manufacturing) dan Surabaya (manufacturing). Survey dilakukan dengan pengisian kuesioner melalui web (internet), dimana hasil pengisian kuesioner secara otomatis dikumpulkan dan siap untuk diproses. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah anal isis regresi untuk melihat pengaruh dari aspek individual yang merupakan variabel independent terhadap komitmen pada KM yang merupakan variabel dependent. Untuk pendekatan kualitatif kami menggunakan Forum Group Discussion (FGD) yang dilakukan kepada

karyawan yang tidak dimintakan untuk mengisi kuesioner atau data kuantitatif. Topik yang dibicarakan dalam FGD adalah serupa dengan pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner, tetapi jawaban yang didapat bisa berkembang lebih jauh dan lebih luas.

<br />

<br />

Hasil penelitian pada karya akhir ini menunjukkan bahwa dari 13 variabel independent hanya 3 variabel independent yang berpengaruh positif terhadap komitmen pada KM, dimana sebagian besar dari nilai budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap komitmen pada KM. Begitu juga dengan role stressor, tidak berpengaruh terhadap komitmen pada KM. Sedangkan 2 dari 4 variabel personality (manifest needs) berpengaruh terhadap komitmen pada KM. Nilai budaya yang ada pada perusahaan ternyata tidak terlalu sesuai dengan sistem KM yang dibangun, walaupun nilai budaya tersebut sudah cukup melekat pada sebagian besar karyawan, sehingga perlu dilakukan penyesuaian antara sistem KM dengan nilai budaya ULI yang ada. Pelaksanaan KM yang sesuai dengan nilai budaya perusahaan akan mempermudah untuk mendapatkan komitmen dari karyawan, oleh sebab itu perlu dilakukan gap analysis antara sistem KM dengan nilai budaya perusahaan yang ada untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan.