

ABSTRAK

Pandangan HRM berbasis pengetahuan, yang dianggap sebagai versi terbaru dari teori perusahaan berbasis pengetahuan, menekankan pentingnya karyawan pengetahuan sebagai sumber daya fundamental bagi bisnis untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Selain itu, bukti dan laporan yang ada telah menetapkan masalah penurunan kinerja pekerja pengetahuan di Sektor Kesehatan Nigeria. Hal ini didasarkan pada gagasan tersebut bahwa studi mediasi menyelidiki perhubungan antara praktek manajemen pengetahuan dan pengetahuan-kinerja karyawan dengan peran mediasi komitmen organisasi di Sektor Kesehatan Nigeria. Dengan mengadopsi pendekatan penelitian cross-sectional, survei online dan berbasis kertas digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dan total 269 tanggapan dikumpulkan di antara praktisi medis dan perawat. Metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Temuan dari analisis memberikan dukungan untuk tiga hipotesis (dua hipotesis langsung dan satu hipotesis tidak langsung) dari empat hipotesis yang diajukan. Hasil keseluruhan dari penelitian ini menetapkan bahwa praktik manajemen pengetahuan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengetahuan sementara komitmen organisasi memiliki efek mediasi penuh pada perhubungan antara praktik manajemen pengetahuan dan kinerja karyawan pengetahuan. Institusi kesehatan direkomendasikan untuk menciptakan budaya kerja tim yang kuat karena melalui inisiatif ini lingkungan kerja yang sehat dibangun yang akan memfasilitasi dan mendorong komitmen organisasi karyawan yang tinggi yang kemudian akan mengarah pada peningkatan kinerja mereka.

Kata kunci: Praktik Manajemen Pengetahuan, Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan; Kinerja pengetahuan-karyawan