

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis yang berkembang sangat pesat memiliki pengaruh terhadap persaingan usaha yang sangat besar dengan konsekuensi perusahaan yang tidak memiliki kontribusi, kreatifitas serta inovatif akan mengalami kegagalan dalam dunia persaingan bisnis. Perkembangan pada dunia bisnis ini ditandai dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat sehingga menunjang tingginya angka persaingan. Hal tersebut menjadikan perusahaan harus mampu mengikuti perkembangan yang terjadi di era sekarang ini. Beragam jenis teknologi yang bermunculan menjadikan perusahaan harus mampu menyesuaikan diri sesuai dengan perubahan yang terjadi.

Era globalisasi sekarang ini mengalami perkembangan yang cukup pesat terutama di bidang teknologi informasi yang terlihat dari semakin canggihnya peralatan teknologi yang memiliki jangkauan semakin luas. Canggihnya peralatan teknologi di era globalisasi ini membantu kinerja manusia menjadi lebih cepat, efisien serta efektif untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih maksimal.

Serangkaian peralatan teknologi informasi disebut juga sebagai alat yang berfungsi untuk memproses data, menyampaikan penjelasan seputar informasi, sebagai alat yang dapat membantu untuk meringankan pekerjaan manusia, serta alat yang dapat dijadikan untuk memanipulasi data yang diinginkan. Pesatnya perkembangan teknologi di era globalisasi ini ditandai dengan semakin canggihnya teknologi serta semakin luasnya jangkauan yang dihasilkan oleh teknologi tersebut Keeg (2016). Teknologi yang semakin berkembang dengan pesat ini, menjadikan perusahaan harus dapat bekerja lebih efektif dan efisien dengan tujuan mampu mengikuti setiap perubahan yang akan muncul sangat pesat di kemudian hari.

Setiap lingkungan bisnis yang ada pada organisasi atau perusahaan memerlukan teknologi informasi untuk melaksanakan kegiatan operasional maupun dalam mencapai tujuan. Teknologi yang dilengkapi dengan peralatan yang canggih tentunya akan memberi kemudahan dan mempercepat kinerja serta akan memperoleh hasil yang lebih maksimal bagi perusahaan. Perusahaan yang menerapkan teknologi informasi untuk menganalisa pengelolaan bisnis, menjurnal data, pengambilan data serta kebutuhan yang ada pada perusahaan dapat terpenuhi secara tepat dan lebih efisien. Penerapan teknologi ini bertujuan untuk mendapatkan rantai nilai bagi perusahaan dan organisasi dari teknologi informasi yang memiliki manfaat untuk semua

bidang aspek bisnis dengan orientasi kepada peningkatan kinerja karyawan dan produktifitas perusahaan yang berguna untuk mendapatkan keuntungan dengan biaya serta resiko yang seminimal mungkin. Pemberdayaan sumber daya manusia dapat menjadi cara yang efektif untuk memenangkan persaingan bisnis dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak perusahaan sehingga akan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Handoko (1995:4) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan, penarikan, seleksi, pemeliharaan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Mahmudi (2005) mengatakan bahwa kinerja sumber daya manusia atau SDM akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor tim, faktor kepemimpinan, faktor individu, faktor sistem serta faktor situasi terutama faktor individu merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibidang pengetahuan. Manajemen sumber daya manusia ini bertujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang telah melekat pada manusia baik melalui kontribusi, kemampuan dan kecakapan. Baumard (1995:5) menyatakan bahwa potensi karyawan bukan hanya sebagai pemroses data tetapi memiliki fungsi yang jauh lebih penting yaitu "*creators of knowledge*". Terkait dengan hal tersebut, suatu perusahaan membutuhkan manajemen pengetahuan yang memilih sifat kolaboratif terhadap penciptaan, pengorganisasian serta aksesibilitas dari penggunaan dari aset intelektual dan informasi perusahaan.

Manajemen pengetahuan yang dikemukakan oleh Nonaka dan Takeuchi (1994) merupakan aset sebagai alat untuk meningkatkan kapasitas organisasi agar mampu bekerja lebih efektif. Menurut Kosasih dan Budiani (2007), penerapan manajemen pengetahuan dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan diperkuat melalui penelitian mereka dengan hasil bahwa manajemen pengetahuan melalui prosedur kerja dan pengetahuan pribadi yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan sehingga manajemen pengetahuan memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Karyawan pada perusahaan diharapkan untuk terus menggali pengetahuannya dan tidak memiliki ketergantungan serta tidak terpaku pada sistem yang disediakan oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat meningkatkan perannya pada perusahaan.

Kinerja adalah ukuran tentang produktifitas kerja karyawan dalam mencapai tugas-tugas dan pekerjaannya, sejauh mana karyawan telah berkontribusi dalam kemajuan perusahaan. Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja melalui kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya dengan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian dalam tujuan perusahaan dilihat melalui kinerja karyawan yang menghasilkan kualitas dan kuantitas serta ketetapan waktu berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Visi dan misi dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut akan memberi pengaruh secara langsung maupun tidak langsung karena akan memberi kontribusi pada perusahaan dimana akan meliputi berbagai kepentingan seperti kepentingan internal (karyawan) dan kepentingan eksternal (stakeholders) yang berada dalam lingkungan perusahaan.

Manajemen pengetahuan yang baik akan sangat mendukung dalam penggunaan teknologi informasi yang disediakan oleh perusahaan tetapi banyak perusahaan memiliki perbedaan antar pengetahuan yang dapat menghambat proses kinerja karyawan dalam menggunakan kecanggihan fasilitas teknologi yang telah ada pada perusahaan. Menurut Newman & Conrad (1999) suatu disiplin pada kinerja individual dapat ditingkatkan melalui pengelolaan dan mengungkit nilai yang ada pada perusahaan dalam waktu saat ini maupun akan datang yang bersumber dari pengetahuan. Praktik dan teknologi dari bagian manajemen pengetahuan digunakan untuk memberi fasilitas proses pembagian dan penciptaan pengetahuan Delphi (1998). Dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel, penelitian ini menggunakan teori Task Technology Fit Theory yang menyebutkan bahwa kesesuaian antara kemampuan teknologi dengan tuntutan pekerjaan atau kemampuan teknologi untuk mendukung pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, teknologi dan manajemen pengetahuan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil yang diperoleh melalui fungsi dari suatu aktivitas. Aktivitas tersebut diperoleh melalui tenaga dan keterampilan tertentu. Hasil dari kinerja karyawan dapat berupa sejumlah faktor yang berhubungan dengan faktor internal karyawan dan eksternal perusahaan serta faktor lingkungan yang mampu memberi pengaruh terhadap perilaku kinerja karyawan Wirawan (2009).

Penelitian ini dilakukan pada PT Astra Otoparts untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. PT Astra Otoparts merupakan perusahaan bidang otomotif yang menjadi salah satu perusahaan yang terkemuka di Indonesia sehingga sangat menyadari pentingnya penerapan teknologi yang canggih dan manajemen pengetahuan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Perusahaan terus melakukan perkembangan teknologi tetapi tidak didukung oleh pengetahuan karyawan akan penggunaan teknologi dengan baik sehingga kinerja pada karyawan tidak terlaksana dengan maksimal. Pengetahuan yang tidak seimbang tersebut akan membuat karyawan sulit untuk

menerima perubahan terhadap teknologi dan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Penelitian serupa dilakukan oleh Falah (2017) yang bersumber dari Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya tentang pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia yang memiliki perbedaan objek, jumlah populasi dan tanggapan responden pada penelitian ini. Kurangnya kemampuan melalui pengetahuan dan penggunaan teknologi informasi yang menyebabkan seringnya terjadi human error sehingga akan memberikan efek penurunan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menggunakan teknologi informasi dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena teknologi merupakan masalah yang tidak dapat dihindari dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting”**.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi Sugiyono (2006: 26). Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts?
2. Bagaimana pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts?
3. Bagaimana pengaruh Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Otoparts?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh sistem digitalisasi dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Otoparts, Tbk. Sehingga, tujuan yang dimiliki penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apakah teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui apakah manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Mengetahui apakah teknologi informasi dan pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini, mahasiswa lebih mengetahui permasalahan – permasalahan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pada dunia bisnis saat ini melalui pembelajaran yang di dapat dari bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menjadikan penelitian ini sebagai tambahan bahan informasi sehingga diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dalam mengembangkan kinerja karyawan

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sumbangan pemikiran serta pembanding bagi penelitian lain yang sejenisnya dan juga dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan yang ingin mempelajari pengaruh perubahan sistem digitalisasi dan pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kerangka teori

1.5.1 Teknologi Informasi

Istilah teknologi informasi pada akhir 70an telah populer dan dibanyak dikenal menurut Kadir (2013:2). Informasi merupakan data yang diklasifikasikan dan diolah untuk dipresentasikan dalam proses pengambilan keputusan.

Menurut Sutarbi (2005) informasi merupakan lanjutan dari proses dan data untuk memiliki nilai tambah. Informasi tersebut dikelompokkan kedalam tiga bagian, yaitu:

1. Informasi strategis yang mencakup informasi dari eksternal serta rencana pada keputusan jangka panjang
2. Informasi taktis yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan tentang informasi seputar trend penjualan untuk menyusun rencana penjualan pada keputusan jangka menengah.
3. Informasi teknis yang berfungsi untuk kegiatan operasional sehari-hari, seperti retur penjualan, informasi tentang persediaan stock serta laporan kas harian.

Menurut Mc Keown (dalam Suyanto, 2005) menyatakan bahwa seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, mengubah, menyimpan serta menggunakan informasi dalam segala bentuk. Teknologi merupakan perpaduan antara teknologi informasi perangkat keras serta

perangkat lunak yang berfungsi sebagai alat mengolah dan menyimpan informasi untuk melakukan transmisi informasi serta alat yang dapat digunakan sebagai analisa data, menyimpan serta mendistribusikan informasi. Perangkat keras memiliki data yang dapat diolah melalui instruksi perangkat lunak sehingga tugas dapat diselesaikan secara otomatis. Kedua perangkat ini memiliki hubungan dan keterkaitan.

Henderson & Venkatraman (1989) mengungkapkan keselarasan antara bisnis dan teknologi informasi yang telah dikaji berdasarkan definisi yang telah dijabarkan tersebut. Penggunaan teknologi banyak dipergunakan oleh perusahaan namun pelaksanaannya hanya berfungsi sebagai fungsi operasional bahkan hanya mengganti bentuk aktifitas manual menjadi aktifitas digital.

1.5.1.2 Lingkup Teknologi Informasi

Perangkat keras dan perangkat lunak merupakan cakupan dari teknologi informasi yang dapat melaksanakan satu atau sejumlah tugas terhadap pemrosesan data seperti mentransmisikan, mencari, mengambil, memanipulasi, menyimpan serta dapat menampilkan data. Cakupan dari perangkat keras yaitu peralatan yang bersifat fisik seperti CPU, printer, keyboard, monitor sedangkan perangkat lunak memiliki cakupan yang terkait dengan instruksi untuk mengatur perangkat keras untuk menjalankan instruksi agar tercapainya tujuan.

Menurut (Susanto, 2004:122) pengolahan data memiliki tahap agar menjadi informasi yang mencakup :

1. Pengumpulan data

Setiap data yang diperlukan akan dikumpulkan melalui cara tertentu seperti sampling dan dicatat pada satu file. Data yang dikumpulkan itu seperti data penjualan yang akan diinput ke dalam file pesanan daftar penjualan.

2. Masukan

Tahap masukan merupakan tahapan dimana data yang telah diolah dan diproses dimasukkan ke dalam komputer melalui alat input seperti keyboard dan mouse. Pada tahap masukan, prosedur pengolahan terhadap data merupakan salah satu urutan langkah dalam pengolahan data yang akan dibuat pada suatu program.

3. Pengolahan Data

Pada tahap ini, data akan diolah sesuai dengan prosedur yang berlaku. Tahap ini meliputi pengumpulan data, kalkulasi, penggabungan, klasifikasi, peringkasan baik yang akan dibentuk dalam tabel maupun grafik. Hasil dari pengolahan data tersebut akan ditampilkan pada alat perangkat keras seperti monitor dan printer, kemudian akan

disimpan atau di back up dalam bentuk DVD, CD, disket maupun bentuk softcopy lainnya untuk menghindari data agar tidak hilang.

4. Distribusi

Tahap selanjutnya akan dilakukan pendistribusian data atau informasi untuk pihak yang membutuhkan atau yang berkepentingan dikarenakan hasil dari pengolahan data tersebut akan menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan menjadi data dalam pengolahan selanjutnya.

1.5.1.3 Peranan Teknologi Informasi

Teknologi informasi memiliki peran pada aktifitas manusia yang dapat membantu pekerjaan dengan mengambil alih peran yang sangat besar. Faktor utama untuk kegiatan bisnis ini dilengkapi dengan fasilitas yang mampu memberikan andil sangat besar terhadap setiap perubahan yang dasar pada struktur, manajemen organisasi dan operasi. Secara garis besar teknologi informasi dapat membawa kemudahan terhadap pekerjaan manusia yang diartikan sebagai berikut:

1. Peran manusia dapat digantikan oleh teknologi informasi melalui otomasi terhadap suatu tugas dan proses yang terkait.
2. Informasi yang disajikan atas tugas dan proses dapat memperkuat peran manusia.
3. Teknologi informasi memiliki peran sebagai restrukturisasi terhadap peran manusia yang berperan dalam melakukan perubahan terhadap kumpulan-kumpulan tugas dan proses.

Menurut Jogiyanto (200 : 19) peranan teknologi terdiri dari berbagai jenis teknologi informasi yang menggunakan sistem teknologi komputer. Teknologi komputer ini memiliki dampak yang sangat besar terhadap setiap aspek kehidupan serta menjadi faktor yang paling penting. Kebutuhan akan teknologi informasi membuat banyak perusahaan melakukan investasi yang cukup tinggi dikarenakan kebutuhan untuk peningkatan dan mempertahankan posisi perusahaan yang kompetitif, dapat meningkatkan fleksibilitas dan tanggapan. Perusahaan yang sering melakukan upgrade terhadap penggunaan teknologi informasi akan lebih mudah untuk meminimalisir dari berbagai kesalahan serta mencapai tujuan.

1.5.1.4 Tujuan Penerapan Teknologi Informasi

Penerapan teknologi informasi ini memiliki tujuan untuk mendapatkan rantai nilai yang bermanfaat dari teknologi informasi pada semua aspek bisnis yang akan berorientasi kepada

peningkatan kinerja pada karyawan serta perusahaan. Penerapan ini juga bertujuan untuk mendapatkan nilai margin yang akan ingin dicapai dengan harapan resiko dan biaya yang diperoleh lebih seminimal mungkin. Teknologi yang diterapkan pada setiap perusahaan memiliki perbedaan yang akan disesuaikan dengan bidang dan manfaatnya seperti teknologi yang diterapkan pada PT Astra Otoparts Divisi Finance Accounting.

1.5.1.5 Fungsi Teknologi Informasi

1. Teknologi informasi memiliki fungsi untuk melakukan perincian dalam penyusunan record aktifitas yang disebut dengan capture.
2. Teknologi informasi berfungsi untuk melakukan proses yang dapat menganalisa, menghitung , mengubah serta mengumpulkan semua bentuk informasi dan data. Proses tersebut dapat dilihat dari berbagai pengolahan yang dapat dilakukan seperti pengolahan informasi, pengolahan gambar, pengolahan suara, pengolahan data dan pengolahan gambar.
3. Informasi yang diorganisasikan kedalam bentuk yang lebih bermanfaat ke dalam bentuk angka , teks, bunyi atau gambar visual merupakan fungsi teknologi informasi yang disebut dengan generation.
4. Teknologi informasi memiliki fungsi storage dan retrival, dimana storage merupakan proses penguat informasi untuk kepentingan penggunaan masa depan sedangkan retrival merupakan proses penempatan pada komputer dan menyimpan data dan informasi yang telah disalin untuk melakukan pengolahan lebih lanjut dan akan dilakukan transmisi kepada pengguna yang lain.
5. Teknologi informasi memiliki fungsi untuk melakukan proses komputer yang akan mendistribusikan informasi melalui jaringan pada komunikasi. Teknologi untuk mendistribusikan informasi atau data ini dikenal dengan sebutan Electronic Mail (E-mail) dan Voice Messaging (Voice Mail).

1.5.2 Managemen Pengetahuan

1.5.2.1 Pengertian Managemen Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu kesadaran, keterampilan, pemahaman atau keterbiasaan terhadap familiaritas terhadap sesuatu. Pengetahuan bersifat tidak hilang jika dipindahkan dari satu orang kepada oranglain maupun dari satu lokasi kepada lokasi lain, namun pengetahuan akan hilang jika tidak digunakan sehingga pengetahuan harus selalu dikembangkan. Oleh karena itu, pengetahuan harus dikelola dengan baik.

Manajemen pengetahuan adalah sebuah proses mendefinisikan, menstruktur, menjaga dan berbagi pengetahuan serta pengalaman antar individu dalam lingkup sebuah organisasi.

Manajemen pengetahuan terdiri dari beberapa elemen :

1. Defening : pengetahuan harus di identifikasikan dan di akumulasikan
2. Structuring : pengetahuan disusun secara jelas agar mudah dicari
3. Reitaining : pengetahuan harus dapat dijaga agar tidak hilang pada sebuah organisasi, biasanya ini terjadi pada karyawan yang pensiun.
4. Sharing : pengetahuan harus dibagi untuk mengembangkan organisasi tersebut.

Terdapat dua jenis pengetahuan, yaitu :

1. Explicit Knowledge

Kumpulan pengetahuan yang sudah didokumentasikan bersifat formal, sistematis, terukut sehingga bisa diakses oleh semua orang.

2. Tacit Knowledge

Pengetahuan yang berasal dari pengalaman indra dari setiap individu sehingga bersifat personal dan lebih sulit untuk ditransfer dibandingkan dengan pengetahuan explicit.

Jenis pengetahuan tersebut digambarkan seperti gunung es, dimana explicit knowledge adalah pengetahuan yang mudah untuk di indentifikasi, mudah terlihat di permukaan sedangkan tacit knowledge adalah pengetahuan yang lebih besar jumlahnya namun berada dibawah permukaan. Tujuan dari manajemen pengetahuan digunakan untuk memastikan informasi yang tepat dan relevan dalam membantu proses pengambilan keputusan serta kebijakan pada organisasi. Manajemen pengetahuan yang di kelola dengan baik akan meningkatkan efisiensi dan mengakselerasi inovasi.

Manfaat dari manajemen pengetahuan antara lain:

1. Efisiensi waktu, sumber daya dan tenaga karena pengetahuan akan lebih mudah untuk diakumulasi, dijaga dan dibagi dalam lintas departemen antar organisasi
2. Pengambilan keputusan lebih cepat dan efektif
3. Kolaborasi semakin meningkat karena memiliki pemahaman yang serupa tentang pengetahuan apa yang harus diketahui dalam perusahaan

Honeycut (2005:15) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan dapat digunakan sebagai aset yang dikelola melalui disiplin pada modal intelektual dimana hal tersebut menunjukkan ide akan pengetahuan bisnis dari berbagai sumber dimanapun. Manajemen

pengetahuan memiliki sistem yang memberikan informasi kepada orang yang tepat di waktu yang tepat dengan cara menyediakan alat untuk menganalisis informasi yang terkait serta memberikan daya tanggap terhadap ilham dari informasi yang telah diperoleh.

Manajemen pengetahuan diartikan Krougth (dalam Alavi, 1999) sebagai proses pengumpulan, indentifikasi dan mendorong penggunaan pengetahuan yang ada pada perusahaan. Perusahaan membutuhkan manajemen pengetahuan sebagai koordinasi sistematis dan yang disengaja melalui orang-orang di dalam organisasi, proses, teknologi serta struktur dalam rangka untuk penambahan nilai yang didapatkan melalui pemakaian ulang dan inovasi.

Kemampuan dalam mengelola manajemen pengetahuan pada saat ini telah menjadi faktor yang krusial pada era ekonomi berbasis informasi. Hal ini dilihat sebagai faktor pendorong yang kompetitif bagi perusahaan dalam penciptaan sebuah pengetahuan terhadap dinamika bisnis (Malhotra, 2001). Munculnya istilah *knowledge worker* ini dikarenakan era ekonomi sekarang ini yang telah merubah trend tenaga kerja yang tidak lagi bekerja harus berdasarkan kuantitas melainkan kualitas sehingga dengan pergeseran tren tersebut telah mengubah cara pengelolaan sumber daya manusia serta cara karyawan dalam berinteraksi pada perusahaan. Costa (dalam Didhl, 2013) juga menyatakan manajemen pengetahuan memiliki peran penting dalam perusahaan sebagai alat untuk memfasilitasi interaksi yang jauh lebih baik melalui arus informasi yang disediakan yang berguna menjadi organisasi pembelajar.

1.5.2.2 Konsep Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan merupakan suatu sistem dimana seluruh pengetahuan yang dimiliki oleh semua anggota organisasi dikumpulkan pada satu database atau tempat penyimpanan data lalu semua pengetahuan akan diolah dan dijadikan sebagai patokan dalam pembuatan kebijakan dan keputusan organisasi kedepannya. Seluruh anggota pada organisasi harus membagi pengetahuannya dengan anggota lainnya agar setiap anggota di dalam organisasi tersebut memiliki pengalaman serta pengetahuan. Hal tersebut dapat disimpan dengan bantuan teknologi seperti teknologi komputer yang berfungsi untuk menyimpan seluruh pengetahuan anggota karena keterbatasan memori pada anggota. Teknologi tersebut akan memudahkan dalam mengolah data untuk menambah dan berbagi pengetahuan.

Ketersediaan teknologi informasi pada perusahaan dapat didukung dengan mempergunakan pengetahuan untuk dapat menciptakan, menyimpan serta membagikan data dan informasi (Leonard, 1995). Implementasi manajemen pengetahuan pada suatu perusahaan merupakan dukungan dari ketersediaan teknologi informasi. Faktor pendorong dan penghambat

pada proses manajemen pengetahuan dapat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada pada suatu perusahaan oleh karena itu struktur tersebut harus dikelola secara konsisten agar manajemen pengetahuan berjalan lebih efektif Malhotra (2001)

Manajemen pengetahuan ini bertujuan untuk meningkatkan dan memperbaiki proses operasional perusahaan yang berguna dalam menciptakan keunggulan bersaing. Munculnya manajemen pengetahuan pada dasarnya digunakan untuk menjawab pertanyaan bagaimana mengelola pertanyaan dengan seharusnya. Penerapan manajemen pengetahuan pada strategi bisnis sangat diperlukan karena dapat mendorong perusahaan untuk lebih inovatif sehingga mampu bersaing terhadap perusahaan lainnya (Sangkala, 2007).

Menurut (Kosasih & Budiani, 2007) penerapan manajemen pengetahuan juga memiliki hasil yang memberi pengaruh baik kepada karyawan melalui prosedur kerja dan pengetahuan pribadi serta dapat memberi manfaat yang nyata bagi perusahaan. Kelangsungan hidup jangka panjang pada perusahaan harus terus dilakukan adaptasi terhadap lingkungan bisnis melalui perbaikan kinerja secara kontinuitas berbasis pengetahuan (Malhotra, 2001).

Proses utama dalam manajemen pengetahuan ini meliputi penciptaan pengetahuan (*creation*), penggunaan pengetahuan (*utilization*) dan berbagi pengetahuan (*sharing*) yang dikemukakan oleh (Honeycutt, 2000). Penciptaan pengetahuan didapatkan melalui informasi dari pengalaman dan keahlian individu sedangkan penggunaan pengetahuan merupakan kegiatan yang berhubungan dengan cara pengaplikasian pengetahuan karyawan terhadap perangkat teknis yang ada pada perusahaan berupa mesin serta peralatan yang akan digunakan dalam meningkatkan nilai tambah serta meningkatkan produktifitas dan proses berbagi pengetahuan yang menyangkut aktivitas pemindahan pengetahuan dari satu pihak kepada pihak lainnya.

Solusi dalam manajemen pengetahuan dipilih sesuai dengan proses bisnis yang akan diterapkan pada perusahaan dan dilakukan identifikasi kekurangan serta kelebihan yang akan mendapatkan manfaat yang nyata dan praktis. Adapun penerapan proses bisnis yang akan disesuaikan dengan solusi pada manajemen pengetahuan, yaitu:

1. Pengembangan rencana produk atau layanan

Hal ini berkaitan dengan kemampuan para karyawan untuk melakukan inovasi terhadap produk dan jasa yang dijual pada konsumen yang berguna untuk menghindari kondisi pasar yang jenuh. Keadaan tersebut akan difasilitasi manajemen pengetahuan dengan berbagi pengetahuan dengan tujuan mengakselerasi pengembangan produk baru.

2. Manajemen Pelanggan dan Isu

Knowledge worker pada manajemen pengetahuan diciptakan untuk seseorang yang bekerja berdasarkan customer knowledge. Hal tersebut akan membantu dalam pengenalan pelanggan secara lebih baik dan mengetahui apa yang menjadi masalah dari pelanggan serta dapat memberikan solusi.

3. Manajemen Pengetahuan Karyawan

Secara tidak langsung pengaplikasian pengetahuan telah merangsang timbulnya pengetahuan yang baru melalui knowledge creation atau penciptaan pengetahuan. Penciptaan ini terjadi melalui proses pembelajaran pada siklus berkelanjutan yang diawali dari akuisisi pengetahuan dan akan diaplikasikan pada proses bisnis perusahaan.

4. Perencanaan dan Analisis Bisnis

Perencanaan strategis perusahaan dilakukan melalui proses identifikasi yang cermat tentang data-data dan fenomena bisnis guna untuk mendapatkan ekstraksi yang bernilai.

(Tobing, 2007:25) menyatakan bahwa dalam manajemen pengetahuan mempunyai siklus sebagai proses utama yang terdiri dari knowledge creation, knowledge sharing serta knowledge utilization sehingga untuk mencapai organisasi yang inovatif dibutuhkan upaya untuk membangun knowledge sharing atau berbagi pengetahuan. Hal tersebut akan menciptakan iklim kerja yang selalu senantiasa untuk belajar dan mengarahkan mereka dalam menghasilkan kinerja yang unggul pada karyawan (Setiarso, 2009:23).

1.5.3 Kinerja Karyawan

1.5.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan atau organisasi mengalami keberhasilan dengan didorong oleh karyawan yang ada perusahaan dengan memiliki tingkat kinerja yang baik. Pengertian kinerja karyawan menurut para ahli antara lain :

- a. Menurut (Mangkunegara, 2001) kinerja merupakan hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut (Hersey, 1993) kinerja didefinisikan sebagai suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi sebagai cara untuk menyelesaikan pekerjaan atas tugas yang diberikan kepadanya. Pekerjaan yang dimiliki diseimbangkan dengan derajat kesediaan serta tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

1.5.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2001) ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, antara lain :

1. Faktor Kemampuan atau Ability

Faktor ini didalam psikologis menunjuk kepada kemampuan karyawan yang terbagi dalam dua jenis yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti. Berdasarkan kesimpulan yang dapat diperoleh, semakin tinggi IQ seorang karyawan dan didukungnya latar belakang pendidikannya serta sesuainya kemampuan dengan jabatan yang diduduki maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut akan mempermudah karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Faktor Motivasi atau Motivation

Suatu kondisi dimana karyawan akan lebih baik lagi dalam bekerja dapat didorong dengan motivasi yang dapat dilakukan melalui suatu kegiatan. Motivasi secara umum terbentuk dari sikap (attitude) seorang individu bagaimana menghadapi sebuah keadaan dan kondisi tertentu. Karyawan yang mendapatkan motivasi akan merasa lebih baik dalam melaksanakan tanggungjawab atas tugas yang diberikan kepadanya dan akan mencapai kinerja yang tinggi.

1.5.3.3 Alat ukur kinerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan memiliki banyak pendapat, diantaranya:

- Menurut (Hasibuan, 2012) ada beberapa faktor yang menjadi alat ukur kinerja, yaitu :

1. Hasil Kerja

Karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas berdasarkan apa yang telah diberikan oleh perusahaan

2. Pengetahuan akan pekerjaan

Setiap ketentuan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan berdasarkan pengetahuan atas berbagai pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

3. Inisiatif

Inisiatif positif pada karyawan diperlukan untuk setiap tugas yang dikerjakan sesuai dengan tujuan dan ketentuan perusahaan.

4. Kecekatan Mental

Karyawan yang memiliki kecekatan mental biasanya langsung melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasannya kepadanya.

5. Sikap Karyawan

Dalam lingkungan kerja, karyawan selalu menjaga sikapnya sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan di perusahaan demi menjaga antar sesama karyawan.

6. Displin pada Karyawan

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki disiplin pekerjaan. Displin tersebut dapat diumpakan seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, datang tepat waktu baik saat datang kerja maupun pulang kerja.

- Menurut Stephen (Robbins, 1996) kinerja karyawan dapat diukur dengan :

1. Kualitas : Sebuah kualitas kinerja pada karyawan dapat diukur melalui mutu terhadap tugas yang telah dikerjakan dan mendekati nilai kesempurnaan dengan keterampilan, ketelitian, kemampuan serta ketetapan.

2. Kuantitas : Setiap pekerjaan karyawan akan diperhitungkan dengan memperhatikan jumlah keluaran yang dihasilkan pada setiap pekerjaan.

3. Efektifitas : Penggunaan sumber daya organisasi seperti sumber daya manusia, sumber keuangan, teknologi, material di pergunakan sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya perusahaan.

4. Ketepatan Waktu : Pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan dilihat dari sudut koordinasi. Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu akan diperhatikan juga bagaimana hasil output yang diperoleh serta dapat memaksimalkan waktu yang telah tersedia untuk berbagai aktivitas lain.

1.5.4 Pengaruh Teknologi Informasi dengan Kinerja Karyawan

Sarana yang ada pada perusahaan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, terutama sarana komputer yang menjadi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Semakin banyak fasilitas yang mendukung kegiatan operasional perusahaan maka akan semakin memudahkan pekerjaan untuk mengakses data yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas pada setiap individu di perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu teknologi informasi. Perusahaan yang menerapkan teknologi informasi dengan sumber daya manusia yang dimana sumber tersebut menjadi pemakai dari sistem teknologi tersebut akan menghasilkan output dan kinerja yang semakin meningkatkan kualitas perusahaan.

Pengaruh positif terhadap penggunaan teknologi informasi berdampak pada kegiatan dan aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan disetiap bidang pada perusahaan seperti personalia, pemasaran, bahkan manajer puncak pada perusahaan. Menurut Henderson dan Venkatraman model keselarasan bisnis dipengaruhi oleh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Manfaat serta kontribusi nilai yang diperoleh dari pemanfaatan teknologi dapat dilihat dari peningkatan kinerja perusahaan, kinerja karyawan atau pegawai, peningkatan kualitas, efisiensi dan inovasi serta daya responsif terhadap pelanggan.

1.5.5 Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Sistem dan hasil pekerjaan dibutuhkan tindakan yang seimbang, setiap hasil kinerja yang baik pastinya memiliki sistem kerja yang baik pula. Banyak sistem yang dapat mendukung keberhasilan suatu pekerjaan yang tidak hanya diukur melalui peraturan dan standar pada perusahaan. Sistem tersebut dapat diukur melalui keterlibatan antar pihak yang terkait langsung dengan sumber daya manusia pada perusahaan. (Honeycutt, 2002) memiliki sistem manajemen yang dapat menawarkan suatu disiplin yang dapat memperlakukan intelektual sebagai aset untuk dikelola yang diartikan dengan *knowledge management*.

Knowledge manajemen dapat dipraktekkan dengan guidance mengenai pengelolaan asset tidak berwujud yang akan menjadi pilar untuk menciptakan nilai pada perusahaan. Perusahaan harus mengetahui bagaimana manajemen pengetahuan memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan

1.5.6 Peneliti terdahulu

Tabel 1.1
Peneliti Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Sahas Nur Falah / 2017	Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada karyawan PT Semen Indonesia, Persero Tbk	- Variabel Bebas : Knowledge Management - Variabel Terikat : Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan	Hasil penelitian yang menunjukkan variabel knowledge management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan knowledge management pada PT Semen Indonesia dikategorikan kedalam golongan yang sudah baik karena dapat menjalankan program dalam menunjang kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta dengan tanda

				positif. Pada penelitian ini, knowledge management juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dimana dibuktikan melalui manfaat yang diberikan oleh knowledge perusahaan terhadap perusahaan sebagai manajemen pengetahuan proyek sehingga tercapainya efektifitas penggunaan alat proyek serta sistem pada dokumentasi dan perbaikan secara berkala.
2.	Ririn Wiseliner / 2013	Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serasi Autoraya-Trac Astra Rent A Car Cabang Pekanbaru	- Variabel Bebas : Teknologi Informasi - Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Pada uji dalam penelitian ini menunjukkan keterkaitan antara variabel teknologi informasi terhadap kinerja karyawan memilih pengaruh yang positif dan signifikan sehingga teknologi informasi dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk kinerja karyawan pada perusahaan.
3.	Mukhammad Hilmi Muzaki / 2016	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya)	- Variabel independen : Teknologi Informasi (X) - Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa penggunaan TI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kinerja karyawan yang semakin terampil dan mudah dimengerti sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.	Mohammad Dian Fajri / 2011	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konsultan Perencanaan di Surakarta.	- Variabel Bebas : Teknologi Informasi - Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat dibuktikan jika penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dibuktikan melalui metode yang digunakan pada setiap variabel yang menunjukkan faktor kesesuaian terhadap tugas, kondisi fasilitas yang secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
----	----------------------------	--	---	--

1.6 Hipotesis

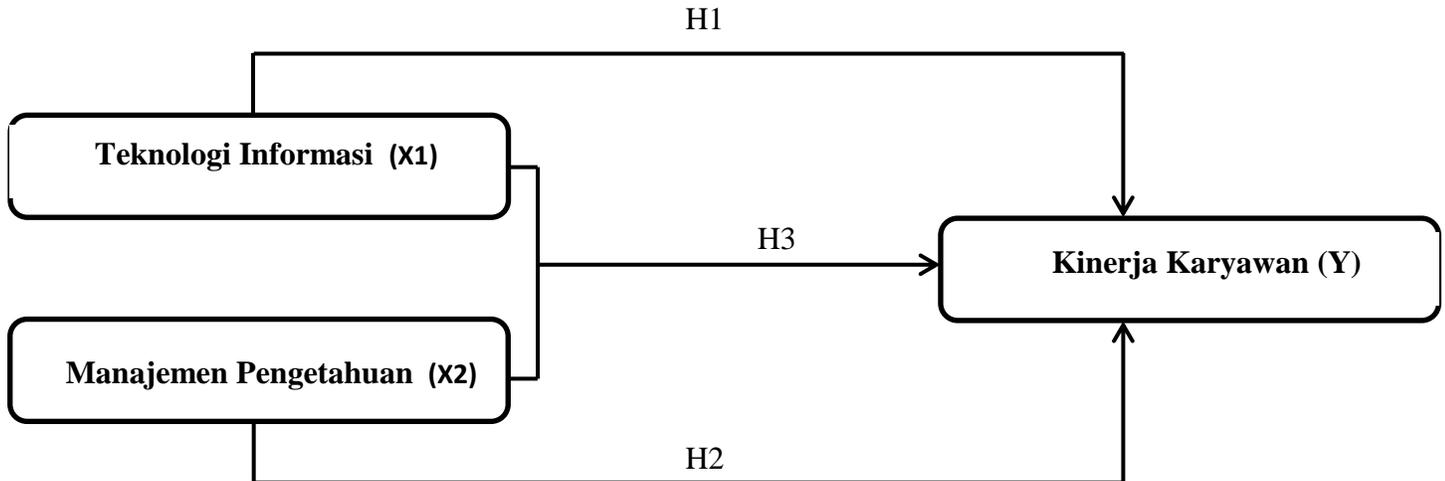
Kesimpulan atas suatu jawaban bersifat sementara yang belum final dan merupakan bagian dari konstruksi peniti terhadap masalah yang menjadi bahan penelitian dimana hal ini menyatakan hubungan antara dua variabel maupun lebih. Penyelidikan ilmiah merupakan cara yang berguna untuk membuktikan kebenaran dugaan (Yusuf, 2005: 46).

Berdasarkan variabel - variabel yang telah dipaparkan sebelumnya serta hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya maka disusunlah hipotesis pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Terdapat pengaruh teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian kerangka pikir dalam penelitian adalah Teknologi informasi (X1) dan Manajemen Pengetahuan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kerangka pemikir tersebut, untuk lebih memperjelas rumusan hipotesis tersebut, berikut disajikan kerangka pemikiran hubungan hipotesis tersebut :

Gambar 1.1
Hubungan Antar Variabel



1.7 Definisi Konsep

1) Teknologi Informasi

Teknologi informasi yang terbagi atas perangkat keras dan perangkat lunak sebagai penggunaan peralatan elektronika yang memiliki fungsi untuk menganalisa, menyimpan serta mendistribusikan informasi dan data apa saja. Perangkat keras pada bagian komputer memiliki perbedaan dengan data yang ada pada perangkat lunak sehingga keduanya memiliki keterkaitan yang saling berhubungan (Martin, 1999)

2. Manajemen Pengetahuan

Sebuah organisasi memiliki strategi melalui satu alat set dan teknik untuk meningkatkan, mempertahankan, mengorganisasikan yang diwujudkan dalam setiap individu dan melekat pada setiap proses aplikasi yang nyata serta dapat berbagi pemahaman melalui pengalaman dengan cara memperoleh manajemen pengetahuan (Turban, 2008).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bagaimana cara karyawan melaksanakan tugas yang dijalankan berdasarkan pengalaman, kecakapan dan kesungguhan serta waktu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Hasibuan 2007:105).

1.8. Definisi Operasional

Tabel 1.2
Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Teknologi Informasi	Martin (1999) : <ol style="list-style-type: none"> 1. Teknologi Informasi Perangkat Keras : Perangkat komputer yang dioperasikan oleh operator 2. Teknologi Informasi Perangkat Lunak : Perangkat yang berfungsi sebagai media penghubung antara perangkat keras dan operator 3. Teknologi Informasi Perangkat Keras dan Perangkat Lunak : Kedua perangkat tersebut memiliki keterkaitan dimana hardware memiliki fungsi untuk mengatur sebuah software sehingga input dan output dari perangkat hardware dikontrol oleh software.
Management Pengetahuan	Honeycutt, 2001 <ol style="list-style-type: none"> 1. Penciptaan Pengetahuan yang memperoleh informasi berdasarkan keahlian dan pengalaman individu 2. Penggunaan Pengetahuan merupakan kegiatan yang berhubungan dengan pengaplikasian pengetahuan karyawan. 3. Berbagi Pengetahuan dengan pihak lain mengenai informasi melalui pengetahuan yang dimiliki.
Kinerja Karyawan	Stephen P. Robbin: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas : kinerja karyawan dapat diukur melalui mutu terhadap tugas yang telah dikerjakan. 2. Kuantitas : jumlah keluaran yang dihasilkan oleh karyawan pada setiap pekerjaan. 3. Efektivitas : penggunaan sumber daya perusahaan sesuai dengan kebutuhan . 4. Ketepatan waktu : pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dilihat dari sudut koordinasi

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan penelitian penjelasan *eksplanatory research* yang menjelaskan tentang bagaimana pengaruh atas suatu fenomena yang terjadi. Penelitian ini akan menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang telah diajukan (Sugiyono, 2010). Hal tersebut membuat peneliti perlu untuk membuat hipotesis atau asumsi awal yang akan menjelaskan hubungan antar variabel. Fokus pada penelitian ini yaitu pengaruh antara variabel Teknologi Informasi (X1) dan variabel Manajemen Pengetahuan (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1.9.2 Populasi dan Sampel

1.9.2.1. Populasi

Penelitian ini akan mencari pengaruh teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada divisi finance accounting PT Astra Otoparts. Penelitian ini dilakukan pada divisi finance accounting dikarenakan divisi ini relevan dengan variabel yang akan diteliti. Kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti berdasarkan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang dipelajari kemudian dapat ditarik kesimpulannya disebut dengan populasi (Sugiyono, 2008). Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan divisi finance accounting dengan jumlah 44 karyawan.

1.9.2.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2007) populasi yang dimiliki dari sebagian karakteristik dan berapa jumlah populasi merupakan pengertian dari sampel. Berdasarkan apa yang telah dipelajari dari sampel akan menghasilkan kesimpulan lalu diterapkan pada populasi. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan pada bagian Finance Accounting berjumlah 44 orang.

1.9.3 Jenis dan Sumber Data

1.9.3.1 Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, dimana data kualitatif akan mendeskripsikan tentang profil perusahaan PT Astra Otoparts sedangkan data kuantitatif akan menjelaskan jenis data yang secara langsung dapat dihitung dan diukur dinyatakan dalam bentuk angka. Hal tersebut memerlukan jumlah karyawan serta hasil kuesioner yang diolah untuk membantu membuktikan data kuantitatif.

1.9.3.2 Sumber Data

Data yang terdapat pada penelitian ini terbagi atas 2 sumber data, yaitu :

1. Data Primer

Sumber data yang diperoleh dari pemberian langsung kepada pengumpul (Sugiyono, 2017). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner berbentuk data yang dimana kuesioner tersebut telah diberikan kepada responden kemudian akan dijadikan data pokok untuk diolah serta dilakukan analisis data.

2. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh dari pemberian tidak langsung kepada pengumpul. Data ini dapat diperoleh dari dokumen atau orang lain (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pengertian tersebut, data diperoleh secara tidak langsung melalui kuesioner, buku, studi kepustakaan, website resmi, wawancara atau sumber lain yang berhubungan dengan pembahasan terkait variabel yang akan diteliti.

1.9.4 Skala Pengukuran

Acuan yang terdapat pada alat ukur untuk menentukan panjang pendeknya interval digunakan kesepakatan pada skala pengukuran. Pengukuran tersebut akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini nantinya akan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat bantu, sehingga untuk mengukur bagaimana tanggapan responden terhadap semua pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang ada, maka peneliti menggunakan skala Likert yang akan digunakan untuk mengukur pendapat dan sikap, persepsi seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2010).

Variabel yang diuraikan dan diukur melalui skala likert akan menjadi indikator variabel lalu indikator tersebut akan dijadikan titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang berupa butir pertanyaan serta pernyataan. Jawaban dari tiap item memiliki nilai dari yang sangat positif hingga bernilai sangat negatif, maka jawaban - jawaban tersebut dapat diberi skor:

Jawaban yang sangat setuju diberi skor 5

Jawaban yang setuju diberi skor 4

Jawaban yang netral diberi skor 3

Jawaban yang tidak setuju diberi skor 2

Jawaban yang sangat tidak setuju diberi skor 1

Setiap jawaban tersebut, responden harus memilih salah satu dari lima butir pertanyaan yang telah disediakan, kemudian nilai yang telah diperoleh tersebut akan dijumlah dan dijadikan sebagai nilai total yang dapat menjadi tafsiran bagaimana posisi responden dalam skala Likert.

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan sebuah survei yang berisi daftar pertanyaan terkait indikator variabel yang telah disusun yang diajukan kepada sampel yang dipilih baik secara online maupun offline, kemudian sampel akan memilih dari salah satu alternatif dari jawaban yang sudah disediakan.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2010) teknik dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang telah tertulis kepada responden untuk mengumpulkan data dapat dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan kuesioner dengan memberikan secara langsung kepada responden

1.9.6. Instrumen Penelitian

(Sugiyono, 2010) mendefinisikan instrumen penelitian ini sebagai alat yang dapat digunakan sebagai alat ukur fenomena sosial ataupun alam yang akan diamati. Penelitian ini menggunakan instrumen dengan kuesioner yang bersifat tertutup, dimana kuesioner ini terdiri dari butir-butir pertanyaan agar diberikan tanggapan oleh setiap responden. Tipe pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner ini bersifat tertutup dan terbuka. Peneliti telah memberikan pilihan-pilihan jawaban dan kesempatan pada responden apabila memiliki pendapat lain. Jawaban dari item pertanyaan akan diberi bobot nilai dengan menggunakan skala Likert.

1.9.7. Teknik Analisa Data

Pada penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dimana untuk menguji hubungan variabel – variabel dalam penelitian digunakan suatu analisa dengan menggunakan perhitungan atau menggunakan uji statistik melalui data yang telah diperoleh dari jawaban wawancara yang bersumber dari data primer. Tujuan dari pengujian statistik ini digunakan untuk menunjukkan kebenaran dari hipotesis pada penelitian ini. Data tersebut diperoleh melalui metode analisa data statistik dari jawaban kuesioner yang berbentuk angka dan perhitungan.

Hasil dari data yang telah diperoleh akan di kategorikan melalui tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisa data dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) yang berfungsi sebagai alat analisa data untuk melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non parametrik dengan basis windows.

1.9.7.1 Uji Validitas Data

Suatu indikator variabel kuesioner dinyatakan sah atau tidaknya dapat diukur melalui uji validitas. Variabel X1 pada penelitian ini adalah Teknologi Informasi, variabel X2 adalah Manajemen Pengetahuan sedangkan untuk variabel Y dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sehingga uji ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan Uji validitas ini dapat dilakukan dengan bantuan SPSS.

Kuesioner pada penelitian ini akan dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Hasil tersebut akan diketahui berdasarkan masing – masing item pertanyaan. Adapun kriteria yang ditetapkan, sebagai berikut:

- Apabila r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut dikatakan valid
- Apabila r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut dikatakan tidak valid
- Apabila r hitung $>$ r tabel memiliki tanda negatif maka H_0 ditolak dan H_a diterima

1.9.7.2 Uji Reabilitas Data

Suatu nilai akan menunjukkan konsistensi dalam alat ukur pada suatu gejala yang sama dapat dilakukan dengan uji reliabilitas data. Indikator yang diukur berulang-ulang dan memiliki hasil yang konsisten atau tetap sama merupakan realibilitas yang sebenarnya. Uji reabilitas data dapat menggunakan SPSS sebagai alat bantu komputer dan dilengkapi melalui uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel akan dinyatakan reliabel apabila memiliki kriteria sebagai berikut:

- Apabila hasil $\alpha > 0,60$ maka variabel dikatakan reliabel
- Apabila hasil $\alpha < 0,60$ maka variabel dikatakan tidak reliabel

1.9.7.3 Koefisien Korelasi

Pada penelitian ini digunakan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara variabel bebas yaitu teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Analisa koefisien korelasi ini nantinya dapat mengetahui hubungan antara dua variabel yang terdapat pada penelitian, setelah itu mengetahui bagaimana arah dari hubungan dan seberapa besar hubungan antar variabel tersebut.

Data yang telah diolah menggunakan SPSS akan memperoleh tabel summary pada kolom R dan berapa besar koefisien korelasi (r). Keeratan hubungan koefisien korelasi antar variabel dapat ditentukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.3
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai R	Interpretasi
0,00 – 0,199	Korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Korelasi rendah
0,40 – 0,599	Korelasi cukup kuat
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,80 – 1,000	Korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono (dalam Wiennata, 2019)

1.9.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hubungan fungsional maupun kausal antar variabel terikat dan bebas dapat ditunjukkan melalui analisis regresi linier sederhana (Sugiyono, 2008). Analisa ini digunakan untuk menunjukkan bagaimana hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Penelitian ini akan menunjukkan bagaimana pengaruh antara teknologi informasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan alat bantu SPSS.

1.9.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Keadaan naik turunnya variabel dependen atau kriteria dapat ditafsirkan melalui analisa ini jika terdapat dua faktor variabel atau lebih sebagai faktor predictor dimanipulasi. Analisis ini dapat dilakukan apabila jumlah variabel dari penelitian memiliki dua minimal variabel independennya (Sugiyono, 2008).

1.9.7.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau R square digunakan untuk menunjukkan berapa jumlah persentase (%) variabel independen (Y) melalui penjelasan dari variabel independen (X). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan antar variabel.

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

Keterangan : KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

1.9.7.7 Uji t

Uji yang dikenal dengan tujuan untuk menguji koefisien regresi parsial individu yang akan digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara individual.

Sigfinikansi dari hubungan antar variabel akan diuji dengan menggunakan uji t lalu mengetahui apakah variabel teknologi informasi dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah rumus untuk menghitung t menurut Sugiyono (2002) :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung

n = jumlah sampel responden

r = besar korelasi

Untuk uji t, peneliti menetapkan nilai alpha (α) = 5% yang berarti tingkat kepercayaannya 95%, dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima

1.9.7.8 Uji F

Pengujian pada uji F digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji F menggunakan rumus untuk sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independen (bebas)

n = Jumlah sampel

Ketentuan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 diterima, yang dimana variabel independen (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara menyeluruh terhadap variabel dependen (Y)

Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ = H_a diterima, yang dimana variabel independen (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara menyeluruh terhadap variabel terikatnya (Y)

Peningkatan keputusan dasar dari uji ini dapat menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

Jika probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima