

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi perkembangan setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan keberadaan perusahaan dalam era persaingan terbuka dan global saat ini. Peningkatan kemampuan SDM untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik sangat diperlukan, oleh karena itu hampir kebanyakan perusahaan mempunyai agenda pengembangan secara rutin untuk mendukung peningkatan SDM tersebut.

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan perlu memperoleh atau melakukan pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi. Apabila organisasi ingin berkembang harus diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian.

Seringkali organisasi dihadapkan pada tantangan bagaimana membuat pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi ini mampu teroptimalkan, berkembang, dan tersebar dengan baik ke seluruh lapisan organisasi menurut kapasitas, tugas, dan fungsinya masing-masing. Menurut Munir (2010), untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan yang dimiliki dan untuk mengetahui pengetahuan yang harus dimiliki, perusahaan seharusnya mengelola pengetahuan melalui *knowledge management*. Melalui *knowledge management*, pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan tetap tinggal dan menjadi aset perusahaan sekali pun secara fisik mereka telah meninggalkan perusahaan. Melalui *knowledge management* pula organisasi dapat

belajar dengan cepat sehingga adaptif terhadap perubahan yang terjadi, meningkatkan egalitas organisasi, dan *to keep track of the knows what*.

Maimunah, et al dalam Indriyati (2010) berpandangan bahwa *Knowledge Management* merupakan aktifitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah perusahaan yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Pada era persaingan bebas saat ini diharapkan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang baik bagi setiap perusahaan khususnya pada bidang usaha Agroindustri. PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PTPN IV) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri yang mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri. PTPN IV memiliki 30 unit Usaha yang mengelola budidaya kelapa sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, Serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara, dan Mandailing Natal.

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan (PTPN IV Unit Adolina Perbaungan) Merupakan Bagian Usaha dari PTPN IV yang berdiri pada Tahun 1956 Di Kabupaten Serdang Bedagai Kecamatan Perbaungan yang memiliki luas hak guna kebun seluas 8.965,69 Hektar. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan

yang mempunyai kinerja yang sangat Baik dan Efektif, Sehingga perusahaan memiliki suatu pencapaian target yang maksimal.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Hasil Kinerja Karyawan dalam 3 tahun terakhir (2017 – 2019)**  
**PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan**

<b>Tahun</b>	<b>Output</b>	<b>Target (Kg)</b>	<b>Realisasi (Kg)</b>
2017	Minyak Sawit	40.012.000	38.897.685
	Inti	8.022.000	7.928.089
	TBS	168.065.000	165.943.240
2018	Minyak Sawit	38.947.000	35.882.046
	Inti	8.151.000	7.408.046
	TBS	155.342.000	150.714.410
2019	Minyak Sawit	38.845.000	34.137.746
	Inti	8.670.000	7.117.986
	TBS	155.540.000	151.972.510

Sumber: PTPN IV Adolina 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa hasil produksi minyak sawit, inti sawit dan TBS selama tahun 2017-2019 memiliki sedikit penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan harus lebih maksimal lagi untuk mencapai suatu target yang di tentukan oleh perusahaan. karena kurang nya Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh Perusahaan, sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Dalam membangun sebuah kinerja yang baik maka perusahaan menerapkan sumber pengetahuan yang kompeten untuk meningkatkan kompetensi masing-masing sumber daya manusia yang ada didalamnya. Ada pun penerapan *knowledge management* yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yaitu berupa program atau kegiatan perusahaan yang dapat dilihat dalam Tabel 1.2

**Tabel 1.2**

**PROGRAM / KEGIATAN PERUSAHAAN**

<b>No</b>	<b>Program/Kegiatan</b>
1	Program Kemitraan Bina Lingkungan

2	Bina Lingkungan
3	Kebijakan
4	Memberikan Pengarahan ( <i>Briefing</i> )

Sumber: PTPN IV Adolina 2020

Untuk mendapatkan SDM yang unggul, meningkatkan kompetensi dan keterampilan seluruh karyawan, maka perusahaan juga melakukan pendidikan dan pelatihan secara Internal perusahaan seperti *In House Training (IHT)* ataupun mengirimkan karyawan secara bergantian ke berbagai training provider, serta mengikuti seminar, *workshop* dan lain-lain.

**Tabel 1.3**

**PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KARYAWAN**

No	Karyawan
1	Kursus Keterampilan & IHT
2	Seminar/Smiloka/Kursus Eksternal
3	Pelatihan Internal (3,900 jpl)

Sumber: PTPN IV Adolina Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa terdapat tiga pelatihan yang diberikan oleh PTPN IV Adolina yaitu, kursus keterampilan & IHT, seminar, dan pelatihan internal dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan dilakukannya Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Karyawan maka diharapkan karyawan mampu menciptakan kinerja yang berkualitas untuk mencapai suatu target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis mengambil judul: **“PENGARUH PENERAPAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT ADOLINA PERBAUNGAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan, maka rumusan masalah yang di ambil sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Unit Adolina Perbaungan
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Unit Adolina Perbaungan
3. Bagaimana Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan Pada PTPN IV Unit Adolina Perbaungan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Adolina Perbaungan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Adolina Perbaungan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Adolina Perbaungan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliiti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penerapan *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya penerapan *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Lain

Menambah wawasan pengetahuan dan pola pikir yang memberikan pengalaman berharga tentang penerapan *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia dan membantu peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

#### **2.1 *Knowledge Management***

##### **2.1.1 *Pengertian Knowledge Management***

Menurut Paul dalam Pratama (2019:47) *Knowledge* adalah informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda atau tindakan yang lebih efektif dari tindakan sebelumnya. Sedangkan *knowledge management (KM)* adalah pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan *knowledge* kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. **Chidambranathan dan Swarooprani (2015) menyatakan *knowledge management* adalah bagaimana mengeksplor pengetahuan yang ada pada tiap-tiap individu yang nilainya berbeda-beda.**

Hidayat (2019:40) *Knowledge management* dapat diklasifikasikan berdasarkan dua sisi yaitu secara operasional dan strategis. *Knowledge management* secara operasional merupakan aktivitas perusahaan atau organisasi di mana terjadi pengembangan dan pemanfaatan *knowledge*, sedangkan *knowledge management* secara strategis merupakan langkah untuk memantapkan setiap organisasi berbasis *knowledge*.

*Knowledge* terdiri dari dua jenis yaitu:

##### **1. *Tacit Knowledge***

*Tacit knowledge* merupakan *knowledge* yang diam di dalam benak manusia dalam bentuk intuisi, *judge-ment*, *skill*, *values* dan *belief* yang sangat sulit diformalisasikan dan di share dengan orang lain.

## 2. *Explicit Knowledge*

*Explicit knowledge* adalah *knowledge* yang dapat atau sudah terkodifikasi dalam bentuk dokumen atau bentuk berwujud lainnya sehingga dapat dengan mudah ditransfer dan didistribusikan dengan menggunakan berbagai media. *Explicit knowledge* dapat berupa formula, kaset/cd video dan audio, spesifikasi produk atau manual.

### 2.1.2 **Manfaat *Knowledge Management***

Menurut Fernandez dalam Hidayat (2019: 22) *knowledge management* memiliki beberapa manfaat bagi *People, Process, Product, dan Organization Performance*, yang dapat dilihat pada tabel 2.1

**Tabel 2.1**

**Manfaat *Knowledge Management***

<i>People</i>	a. Memberi fasilitas pembelajaran kepada <i>employee</i> (baik dari antar karyawan atau sumber eksternal) agar berkembang secara bertahap sebagai bentuk respon terhadap pasar dan teknologi. b. Meningkatkan <i>employee learning</i> dan kepekaan terhadap <i>knowledge</i> terbaru pada bidang mereka c. <i>Employee</i> lebih mudah mendapatkan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi pada lingkungan organisasi. d. <i>Employee</i> lebih mudah belajar daripada organisasi lain yang tidak menerapkan KM dan lebih siap dalam menghadapi perubahan. e. <i>Knowledge management</i> menyediakan <i>employee</i> sebuah solusi yang baik atas permasalahan yang telah dihadapi sebelumnya.
	a. Membantu organisasi menjadi lebih baik dengan menentukan dan melaksanakan proses yang tepat. b. Mengurangi biaya untuk mendapatkan dan mengakses



<i>Process</i>	<p>pengetahuan berharga</p> <p>c. Membantu individu menciptakan solusi inovatif atas masalah yang dihadapi untuk mengembangkan proses organisasi.</p> <p>d. Membantu organisasi untuk pengambilan keputusan strategis serta pengembangan produk dalam lingkungan dinamis.</p>
<i>Product</i>	<p>a. Membantu organisasi menawarkan produk baru yang menyediakan penambahan <i>value</i> yang signifikan dibandingkan produk sebelumnya.</p> <p>b. Memudahkan organisasi mengakses dan mengkombinasikan <i>knowledge</i> terbaik untuk mencegah produksi yang terlalu mahal atau terlalu time-consuming</p>
<i>Organizational</i>	<p>a. <i>Direct Impacts: knowledge management</i> digunakan untuk menciptakan produk inovatif yang menciptakan keuntungan.</p> <p>b. <i>Indirect Impacts: knowledge management</i> membantu organisasi untuk mengembangkan serta mengeksploitasi sumber daya <i>tangible</i> dan <i>intangible</i> lebih baik daripada kompetitor lain.</p>

Sumber: Hidayat 2019

### 2.1.3 Indikator *Knowledge Management*

Menurut Nonaka dalam Pratama (2019: 37) menyatakan bahwa proses penciptaan *knowledge* organisasi terjadi karena adanya interaksi (konversi) antara *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*, melalui proses yaitu:

#### 1. Sosialisasi

Sosialisasi merupakan proses *sharing* dan penciptaan *tacit knowledge* melalui interaksi dan pengalaman langsung. Melalui pertemuan tatap muka ini, Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berbagi *knowledge* dan pengalaman yang dimiliki sehingga tercipta *knowledge* baru bagi

mereka. Rapat dan diskusi yang dilakukan secara berkala harus memiliki notulen rapat. Notulen ini kemudian menjadi bentuk *explicit* (dokumentasi) dari *knowledge*. Di dalam *system knowledge management* yang akan dikembangkan, fitur-fitur *collaboration*, seperti *e-mail*, diskusi elektronik, komunitas praktis memungkinkan pertukaran *tacit knowledge* (informasi, pengalaman, dan keahlian) yang dimiliki seseorang sehingga organisasi semakin mampu belajar serta melahirkan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif

## 2. Eksternalisasi

*System knowledge management* akan sangat membantu proses eksternalisasi ini, yaitu proses untuk mengartikulasi *tacit knowledge* menjadi suatu konsep yang jelas. Dukungan terhadap *eksternalisasi* ini, dapat diberikan dengan mendokumentasikan notulen rapat (bentuk *explicit* dari bentuk *knowledge* yang tercipta saat diadakannya pertemuan) ke dalam bentuk elektronik untuk kemudian dapat dipublikasikan kepada mereka yang berkepentingan.

## 3. Kombinasi

Proses konversi *knowledge* melalui kombinasi adalah mengombinasikan berbagai *explicit knowledge* yang berbeda untuk disusun ke dalam *system knowledge management*. Media untuk proses ini dapat melalui internet (forum diskusi), database organisasi dan internet untuk memperoleh sumber eksternal.

## 4. Internalisasi

Semua dokumen data, informasi dan *knowledge* yang sudah didokumentasikan dapat dibaca oleh orang lain. Pada proses inilah terjadi peningkatan *knowledge* sumber daya manusia. Sumber-sumber *explicit knowledge* dapat diperoleh melalui media internet (database organisasi), surat edaran atau surat keputusan, papan pengumuman dan internet serta media massa sebagai sumber eksternal.

## **2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

**Menurut Rowley dan Jackson (2012: 88) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu optimal.**

Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pelatihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

Menurut Siagian (2015:180) bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Bahwa pimpinan organisasi sungguh-sungguh menyadari betapa pentingnya peranan manusia organisasional dalam mencapai tujuan organisasi, ditinjau dari segi filsafatnya, persepsinya dan perilaku operasionalnya.
2. Bertitik tolak dari pentingnya peranan manusia, pimpinan organisasi sudah memiliki rencana ketenagakerjaan untuk seluruh organisasi, baik untuk kepentingan sekarang maupun untuk kurun waktu tertentu dimasa mendatang
3. Rencana ketenagakerjaan yang menyeluruh tercermin dalam program pengembangan sumber daya manusia (*man power development*) untuk semua tingkatan, jabatan, pangkat dan jenis pekerjaan termasuk spesialisasi-spesialisasi yang diperlukan atau diperkirakan akan diperlukan.
4. Pengembangan Sumber Daya insani sebagiannya memberikan cukup petunjuk tentang profil pengetahuan dan keterampilan (*knowledge and skills pertiles*) yang dibutuhkan dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia**

Handoko (2015:102) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia ada dua yaitu:

#### **1. Faktor Internal**

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun organisasi yang bersangkutan.

Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain:

##### **a. Misi dan tujuan Organisasi**

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (Sumber Daya Manusia) dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

##### **b. Strategi pencapaian tujuan**

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu.

##### **c. Sifat dan jenis kegiatan**

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah.

##### **d. Jenis teknologi yang digunakan**

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih. Hal ini perlu

diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

## 2. Faktor Eksternal

Organisasi itu berbeda di dalam lingkungan dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada agar organisasi itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor Eksternal tersebut antara lain:

### a. Kebijakan pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan.

### b. Sosial budaya

Faktor sosial budaya masyarakat tidak dapat diabaikan oleh suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosial budaya dalam suatu organisasi faktor itu perlu dipertimbangkan.

### c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di luar organisasi dewasa ini telah demikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya.

### **2.2.3 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011: 77) Indikator pengembangan sumber daya manusia meliputi:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan pekerjaan secara lebih mudah, tepat dan menghasilkan sebuah nilai hasil pekerjaan tersebut.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik sehingga menjadi tolak ukur dalam melaksanakan tugasnya sekarang.

4. Kemampuan teknologi

Kemampuan teknologi adalah kemampuan yang memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan teknologi yang mempersingkat waktu dalam mengoutput atau menginput data.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja sebagai pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2010).

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas. Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Wijanti dan Sundiman (2017), Mengatakan bahwa Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. **Menurut Koesmono (2016), Kinerja Karyawan adalah hasil usaha yang telah dilakukan oleh seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan *job description* yang ditetapkan perusahaan.**

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor individu yang meliputi:
  - a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
  - b. Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
  - c. Demografi menyangkut umur, asal-usul dan jenis kelamin
2. Faktor psikologis yang meliputi:
  - a. Persepsi
  - b. Sikap
  - c. Kepribadian
  - d. Belajar
  - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang meliputi:
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Imbalan
  - d. Struktur organisasi
  - e. Desain

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wijanti & Sundiman, (2017) Indikator Kinerja Karyawan Meliputi:

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.



### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan berkaitan dengan sesuai tidaknya penyelesaian kerja dengan dilaksanakan. Dalam hal ini penempatan standar waktu bisa ditentukan berdasarkan studi gerak waktu.

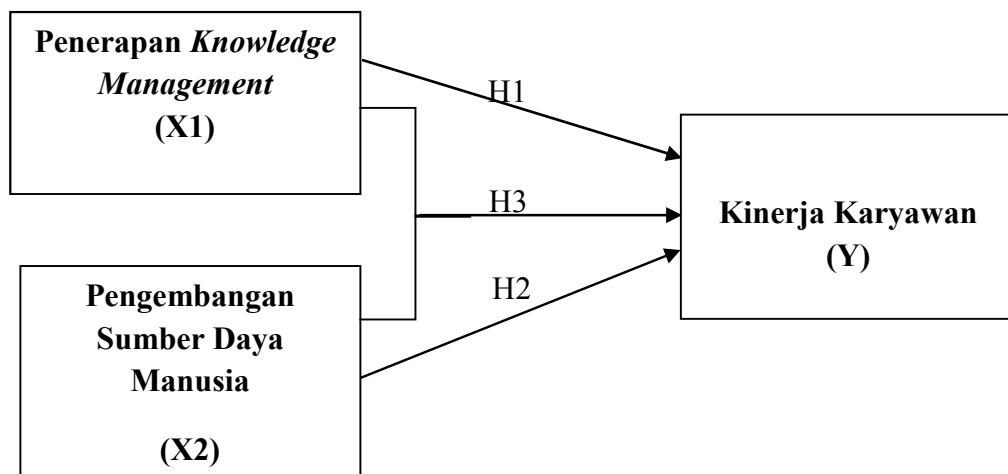
#### 2.3.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama Dicky Aditya (2019) yang berjudul **“Analisis Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam”** Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen *Personal Knowledge, Job Procedure* terhadap variabel yaitu Kinerja Karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Paseng Muh Sofyan Anugrah (2018) yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Di Makassar”** Menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis koefisien regresi tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan maka diperoleh secara signifikan bahwa sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh anggapraja (2016) yang berjudul **“Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT. Telkom Tbk.)”** yang menunjukkan bahwa pengaruh *Knowledge Management* positif dan signifikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PT Telkom Tbk.

## 2.4 Kerangka Berpikir

Tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan masing-masing suatu perusahaan tersebut. Dengan memiliki kemampuan kinerja karyawan yang maksimal, serta *knowledge management* dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas serta mempunyai keterampilan dan kemampuan kerja di dalam perusahaan ataupun organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama Dicky Aditya dan Paseng Muh Soyfyan Anugrah menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *knowledge management*, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Anggapraja 2016 yang menunjukkan bahwa pengaruh *knowledge management* positif dan signifikan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dapat diambil variabel independen adalah *knowledge management*, pengembangan sumber daya manusia dan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan, dalam penelitian ini seperti dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.5 Kerangka Berpikir

## **2.5 Rumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dihadapi dan untuk itu perlu suatu pengujian yang sistematis melalui analisis data empiris sehingga merupakan suatu kebenaran yang berlaku umum.

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berfikir diatas, maka penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Penerapan Knowledge Managemnet berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Adolina Perbaungan.

H2: Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Adolina Perbaungan

H3: Penerapan Knowledge management dan Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Adolina Perbaungan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang kuantitatif dimana yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan yang digunakan untuk menganalisa dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik induktif, statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk sampel. Statistik parametrik, digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data data sampel.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis memilih tempat penelitian pada PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan Jl. Medan-Tebing Tinggi, Batang Terap, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Juli sampai dengan September 2020.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018: 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya “jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Dalam penelitian ini maka jumlah populasinya adalah 250 orang karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

**n** = Jumlah sampel

**N** = Ukuran populasi

**e<sup>2</sup>** = Standar error (10%)

Maka sampel dapat dihitung dengan cara :

$$n = \frac{250}{1 + 250 (10\%)^2} = 71$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina Perbaungan.

### 3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Teknik metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dan pertimbangan dalam pengambilan sampel adalah jumlah seluruh Karyawan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Penerapan Knowledge Management, Pengembangan Sumber Daya Manusia di PTPN IV Unit Adolina Perbaungan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden.

#### b. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan karyawan yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang yang di teliti sebagai bahan penulisan skripsi ini.

#### c. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti adalah Karyawan PTPN.IV Unit Adolina Perbaungan.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah:

**Tabel 3.4**

#### **Defenisi Operasional Variabel dan Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b><i>Knowledge Management</i></b>	<i>knowledge management</i> adalah bagaimana mengeksplor pengetahuan yang ada pada tiap-tiap individu yang nilainya berbeda-beda.	1. Sosialisasi 2. Eksternalisasi 3. Kombinasi 4. Internalisasi	Likert

<b>Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>	Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu optimal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Pengalaman kerja</li> <li>4. Kemampuan teknologi</li> </ol>	Likert
<b>Kinerja Karyawan</b>	Kinerja Karyawan adalah hasil usaha yang telah dilakukan oleh seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan <i>job description</i> yang ditetapkan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> </ol>	Likert

Sumber: Diolah Oleh Peneliti Tahun 2020

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono :“**Skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial**”.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel -variabel yang akan diuji, setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut.

**Tabel 3.4**  
**Pengukuran Skala Likert**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3

4	Kurang Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah Oleh Peneliti Tahun 2020

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji Validitas dan Reliabilitas. Uji validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

##### a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:154) digunakan sebagai menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Dalam pengujian ini menggunakan metode dalam menguji Validitas suatu instrumen yaitu metode *Corrected item total correlatiaon*. Berikut ini kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrumen penelitian.

Kriteria Pengujian.

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total instrumen dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka instrumen dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang handal (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan (*reliable*) atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan



dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS, yakni dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $>0,6$  artinya bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi bila sebaliknya *alpha*  $<0,6$  maka dianggap kurang handal yang artinya bila variabel dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik.**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan yang layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan  $> 5\%$ .

#### **b. Uji Heteroskedasitas**

Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah heteroskedasitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedasitas.

### **c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam tabel regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) dan jika terjadi hubungan maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Terdapat cara yang dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat toleransi variabel *Variance Inflation Factor* (VIF) hitungnya model regresi dikatakan terbatas dan multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 toleransinya sekitar 1 atau mendekati 1.

### **3.8 Koefisien Regresi Berganda**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independen* variabel) terhadap variabel terikat (*dependen* variabel). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Suatu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel *independen*.

### **3.9 Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui tidak adanya variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara sederhana/ uji t dan pengujian secara simultan/ uji F dan koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

#### **3.9.1 Uji Signifikan Sederhana (Uji – t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variable X dan Variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi-variabel *dependen* (Ghozali, 2011:98). Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Signifikan  $>$  alpha (5%)

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b) Tidak signifikan  $<$  alpha (5%)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara simultan atau bersamaan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- a. Signifikan  $>$  alpha (5%)

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

- b. Tidak signifikan  $<$  alpha (5%)

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.9.3 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas (X) menerangkan variabel terikat (Y) dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

