

Pengaruh Implementasi *Knowledge Management* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal

Manajemen Sumber Daya Manusia

Meitoni Sugiarto¹⁾, Jaka Waskito²⁾, Mahben Jalil³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti, Tegal
meitonisugiarto@gmail.com, jaka.wsk@yahoo.co.id, jalilmahben@gmail.com

Abstract

The puprpose of research: 1) To determine the effect of knowledge management on the performance of employees at PT. Asaputex Jaya. 2) To find out the influence of work stress on the performance of employees at PT. Asaputex Jaya. 3) To find out the influence of knowledge management and stress work variables together - on the performance of employees at PT. Asaputex Jaya. The method used in this study is an associative causal method. This research method uses a survey dividing questionnaire questionnaire. While the data analysis method used is testing validity and reliability, rank spearman correlation analysis, multiple correlation coefficient analysis, multiple correlation test significance, analysis of determination coefficient (R square). Based on the results of the study there are 1) there is an influence between knowledge management on employee performance this is evidenced from the results of data analysis in this study obtained correlation coefficient (r) of 0.436 with a sig value = 0,000 <0.05. 2) there is an influence between work stress on employee performance this is evidenced from the results of data analysis in this study obtained correlation coefficient (r) of 0.496 with sig value = 0,000 <0.05. 3) there is an influence between knowledge management and work stress on employee performance this is evidenced from the results of data analysis in this study obtained correlation coefficient (r) of 0.573 with a sig value of 0.000 <0.005.

Keywords: *Knowledge Management, Job Stress, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian : 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya. 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya. 3) Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel *knowledge management* dan stress kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal asosiatif (*causal assosiative research*). Metode penelitian ini menggunakan survey membagi angket kuesioner. Sedangkan metode anaisis data yang digunakan adalah pengujian validitas dan reliabilitas, analisis korelasi rank spearman, analisis koefisien korelasi berganda, uji signifikansi korelasi berganda, analisis koefisien determinasi (R square). Berdasarkan hasil penenitian terdapat 1) terdapat pengaruh antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,436 dengan nilai sig = 0,000 < 0,05. 2) terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari

hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,496 dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. 3) terdapat pengaruh antara *knowledge management* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil analisis data pada penelitian ini diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,573 dengan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,005$.

Kata kunci : *Knowledge Management, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Dewasa ini di era globalisasi era sekarang menuntut untuk mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing dilingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Peningkatan kualitas efektifitas didalam organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan – peralatan yang ada didalam kantor, tetapi perusahaan juga harus mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan pengetahuan juga tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia sebagai asset penting perusahaan atau organisasi. Hal itu disamping sebagai sumber pengetahuan, manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses – proses yang ada didalam manajemen pengetahuan. Banyak perusahaan atau organisasi belum mengetahui potensi pengetahuan tersembunyi yang dimiliki karyawannya.

Mengingat persaingan dalam bisnis dibutuhkan kualitas dan mutu bagi pekerja dengan cara penerapan pengelolaan pengetahuan (*knowledge*). Disamping pengelolaan ketamprilan harus sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Karena dalam hal ini bahwa *knowledge* harus dikelola (*managed*) harus direncanakan dan diimplementasikan.

Manajer menempatkan pengetahuan sebagai sumber daya penggerak organisasi, sehingga menjadi organisasi yang kompetitif dan berdaya saing. Ketika seorang meninggalkan perusahaan, perusahaan harus menyadari bahwa mereka pergi dengan membawa *knowledge* yang sangat berharga. Sejarah membuktikan bahwa perusahaan -

perusahaan yang maju dan dapat bertahan dengan baik dari zaman ke zaman adalah perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mengelola pengetahuan yang dimilikinya dengan baik.

Hal ini dikarenakan pengetahuan merupakan sumber daya utama dan memiliki peran penting untuk pencapaian keunggulan kompetitif berkelanjutan. Mengapa pengetahuan bisa membuat keunggulan bersaing mampu bertahan? Kata kuncinya adalah pengetahuan cenderung berharga, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu : *Quality* (kualitas), *Quantity* (kuantitas), *timeless* (waktu kurang), *need supervision* (butuhan pengawasan), dan *interpersonal impact* (dampak antar perusahaan). Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga hasil akhirnya adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk. Lebih lanjut kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki.

Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan tersebut, penelitian ini menggunakan *knowledge management* (X1) yang terdiri dari indikator – indikator sebagai berikut, diantaranya : *people*, *process*, dan *technology*. Sebagai variabel yang mendukung penelitian dan variabel stres kerja (X2) dengan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya.

Perusahaan tentu akan mengalami kerugian jika ada beberapa seorang karyawan yang mengalami stres kerja, sehingga menurunkan kinerjanya. Perusahaan harus mengadakan adanya *knowledge management* sebagai asset karyawan untuk meningkatkan mutu dan kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

Mengingat permasalahan yang dihadapi perusahaan pentingnya *knowledge management* sebagai asset untuk karyawan berorganisasi guna meningkatkan menambah ide ide baru yang dapat dihasilkan oleh para karyawan serta stress kerja sebagai antisipasi kejenuhan para karyawan untuk bekerja hanya di salah satu bidang saja.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *knowledge management* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara *knowledge management* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya.

2. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel *knowledge management* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu :

1. Pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan

Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) ialah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu

seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi.

Menurut (Wulantika,2009:46) *knowledge management* merupakan kegiatan organisasi dalam mengelola pengetahuan dan dijadikan sebagai aset, dalam berbagai strateginya ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa saling berinteraksi, berbagi pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari demi peningkatan kinerja organisasi. *Knowledge management* bukanlah merupakan tujuan akhir sebuah perusahaan ,melainkan merupakan metode agar perusahaan selalu mempunyai energi untuk melakukan kreasi dan inovasi dalam waktu yang cepat sehingga perusahaan dapat mempertahankan daya hidupnya.

Pengertian kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *knowledge management* dengan kinerja karyawan adalah dalam suatu kegiatan perusahaan memberikan sebuah pengetahuan kepada bawahannya untuk mengerti tugas tugasnya dalam bekerja serta memahami pertauran yang ada diperusahaan dlam hal ini dapat

meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004:108).

Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nerves* dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012:204).

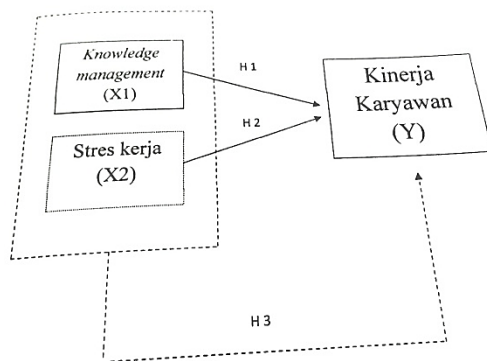
Pengertian kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah dalam pemberian tugas tentunya perusahaan melihat kemampuan seorang karyawan agar tidak terjadi kejenuhan oleh karyawan sehingga dapat mengakibatkan stress yang menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berpikir antara *knowledge management* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



2.1 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang masih harus dicari kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.
2. Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.
3. Terdapat pengaruh *knowledge management* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Modul Metodologi Penelitian, 2017:8).

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif, yaitu bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan keadaan di lapangan secara sistematis dengan fakta – fakta dengan interpretasi yang tepat dan data yang saling berhubungan serta bukan hanya untuk mencari kebenaran antara variabelnya (Sugiyono, 2010:35).

Sedangkan untuk metode yang digunakan adalah dengan metode survei, yaitu

cara yang dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner) sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2013:11).

3.1 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asaputex Jaya sebanyak 65 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang digunakan berjumlah 65 karyawan.

3.2 Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel

Definisi konseptual merupakan pengertian secara umum mengenai variabel yang akan dianalisis. Definisi ini lebih bersifat hipotikal dan tidak dapat diobservasi.

Definisi operasional adalah batasan pengertian tentang variabel yang didalamnya sudah mencerminkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya

(Sugiyono, 2017:2). Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah knowledge management (X_1), stress kerja (X_2) dan kinerja karyawan(Y) dan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item Pertanyaan
Kinerja karyawan Sumber : Masana Sembiring (2012:81)	Kualitas kerja	1. Tingkat kesalahan dalam bekerja	SS : Sangat Setuju
		2. Keberhasilan kerja setiap karyawan	S : Setuju N : Netral
	Kuantitas kerja	1. Jumlah hasil kerja yang dihasilkan	TS : Tidak Setuju
		2. Jumlah tugas kerja yang diberikan	STS : Sangat Tidak Setuju
Timeless	Timeless	1. Tidak menunda pekerjaan	SS : Sangat Setuju S : Setuju N : Netral TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
		2. Pekerjaan selesai sesuai batas waktu	
	Need supervision	1. Menyelesaikan tugas dengan baik dan benar	
		2. Mengerjakan tugas tanpa diawasi atau mandiri	

Knowledge management Sumber : Bhojaraju (2005:38)	People	1. Perusahaan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan	SS : Sangat Setuju
		2. Pemugasan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	S : Setuju
		3. Memanfaatkan personal knowledge	N : Netral
		4. Memanfaatkan personal skill (computer, manajemen, komunikasi dll)	TS : Tidak Setuju
Process	Process	1. Ketersediaan standard operational prosedur (SOP) knowledge management	STS : Sangat Tidak Setuju
		2. Membagi pengetahuan dalam ruang knowledge management	SS : Sangat Setuju S : Setuju N : Netral TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
	Technology	1. Teknologi yang ada diperus ahaan mendukung di berbagai pengetahuan tacit ke tacit	
		2. Teknologi yang ada diperus ahaan mendukung di berbagai pengetahuan explicit ke tacit	
Technology	Technology	3. Teknologi yang ada diperus ahaan mendukung di berbagai pengetahuan	
		4. Teknologi yang ada diperus ahaan mendukung di berbagai pengetahuan	

Stres kerja Sumber : Dharma (2005)	Konflik-peran	1. Pertentangan antar tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki	SS : Sangat Setuju
		2. Tugas yang ia kejakan melalui pandangan yang ia kejakan	S : Setuju
		3. Tuntutan yang bertentangan dengan atasan, bawahan dan rekan kerja	N : Netral
		4. Pertentangan dengan nilai dan keakhlannya saat bekerja	TS : Tidak Setuju
Beban kerja	Beban kerja	1. Ketidakjelasan dan saran kerja dan ujuanya	STS : Sangat Tidak Setuju
		2. Kesamaran tentang tanggung jawab	SS : Sangat Setuju S : Setuju N : Netral TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
		3. Ketidajelasan tentang prosedur kerja	
		4. Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain	
Beban kerja	Beban kerja	5. Kurang adanya balikan atau ketidakpastian tentang	

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2010:194).

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010:199).

c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik kepada orang dan obyek alam yang lain (Sugiyono, 2010:203).

3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing – masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal dan rumusnya adalah (Sugiyono, 2010:356) :

Rumus 1

Analisis Korelasi Rank Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

ρ : Koefisien korelasi Rank Spearman

$\sum b_i^2$: Total kuadrat selisih antar ranking

N : Jumlah sampel yang diteliti

Arah korelasi dinyatakan dalam tanda + (plus) dan – (minus) dan nilai r dan ρ akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r:

Tabel 2

Tabel Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Cukup
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

2. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Rank Spearman

a. Formula Hipotesis

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh *knowledge management* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

$H_1 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh *knowledge management* (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh stress kerja

(X_2) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

$H_2 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh stress kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

b. Taraf Signifikan

Menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % (atau $\alpha = 5 \% = 0,05$).

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

H_0 diterima : $-t \alpha/2 \leq t \leq t \alpha/2$

H_0 ditolak : $t > \alpha/2$ atau $t < -t \alpha/2$

d. Menghitung Nilai t_{hitung}

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017:230) :

Rumus 2

t_{hitung}

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

Keterangan :

T : Besarnya t_{hitung}

R : Koefisien korelasi

N : Jumlah sampel

e. Kesimpulan : H_0 diterima atau ditolak.

3. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui kuat tidaknya variabel bebas yang berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat, maka digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010:256) :

Rumus 3 Analisis Korelasi Berganda

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{(r^2_{yx1} + r^2_{yx2}) - 2(r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2})}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

Keterangan :

R_{yx1x2} : Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama – sama

r_{yx1} : Korelasi antara X_1 dengan Y

r_{yx2} : Korelasi antara X_2 dengan Y

r_{x1x2} : Korelasi antara X_1 dan X_2

4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda

a. Formula Hipotesis

$H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh *knowledge management*(X_1) dan stress kerja(X_2) secara bersama – sama dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

$H_1 : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh *knowledge management* (X_1) dan stress kerja (X_2) secara bersama – sama dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

b. Taraf Signifikan

Menggunakan tingkat signifikan sebesar 95 % (atau $\alpha = 5 \% = 0,05$).

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

H_0 ditolak : $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima : $F_{hitung} < F_{tabel}$

d. Menghitung Nilai F_{hitung}

Adapun untuk menguji signifikansi dengan digunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2017:235) :

Rumus 4 F_{hitung}

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

Keterangan :

F : Besarnya F_{hitung}

R : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

Kesimpulan : H_0 diterima atau ditolak.

5. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk menjelaskan seberapa besar atau kecilnya (sumbangan langsung) variabel bebas dan variabel terikat dan rumusnya adalah :

Rumus 5 Koefisien Determinasi $Kd = R^2 \times 100 \%$

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi

4. Hasil

Penelitian ini dilakukan kepada 65 karyawan responden dan pada penelitian ini responden digambarkan berdasarkan jenis kelamin dan umur tercantum dalam tabel di bawah ini :

4.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden menurut jenis kelamin adalah pengelompokan responden menurut jenis kelamin laki - laki dan perempuan. Untuk mengetahui tingkat proporsi jenis kelamin laki - laki dan perempuan, maka dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 3
Profil Responden Menurut Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki – laki	23	35 %
2	Perempuan	42	65 %
	Jumlah	100	100 %

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa perempuan menjadi karyawan yang mendominasi yaitu terdapat 42 orang atau 65 % dan laki – laki berjumlah 23 orang atau 35 %.

4.2 Profil Responden Menurut Umur

Deskripsi profil responden menurut umur menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden karyawan di PT. Asaputex Jaya Kota Tegal yang dapat disajikan melalui tabel berikut :

Tabel 4
Profil Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah	Prosentase
1	< 20 Tahun	0	0 %
2	21 - 25 Tahun	5	8 %
3	26 - 30 Tahun	40	61 %
4	> 30 Tahun	20	31 %
	Jumlah	65	100 %

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa umur responden karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal banyak yang berusia 26 – 30 tahun menduduki jumlah terbanyak yaitu 40 orang atau 61 %. Umur direntang 26 – 30 tahun lebih mendominasi dikarenakan umur tersebut lebih produktif dalam bekerja di PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

4.3 Analisis Korelasi Rank Spearman Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menjawab pengujian hipotesis pertama, yaitu “Terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.” dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *rank spearman*. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan analisis korelasi *rank spearman* :

Tabel 5
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Knowledge management Terhadap Kinerja Karyawan

		Knowledge Management	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Knowledge Management	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.436 ^{**}
		N	65
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.436 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	65

Berdasarkan data hasil output diatas tertera nilai keefisien korelasi rank spearman yaitu sebesar 0,436. Apabila nilai koefisien korelasi ini diinterpretasikan dengan kategori penilaian maka berada dalam nilai korelasi antara 0,400 – 0,600 yang berarti status hubungan cukup kuat. Oleh karena itu maka hubungan antara variabel *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan merupakan hubungan cukup kuat. Maka hal ini jika *knowledge management* nya bagus tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya.

Tabel 6
Hasil Uji Korelasi Rank Spearman Stress kerja Terhadap kinerja karyawan

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.496 ^{**}
		N	65
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.496 ^{**}
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	65

Berdasarkan data hasil output diatas tertera nilai keefisien korelasi rank spearman yaitu sebesar 0,496. Apabila nilai koefisien korelasi ini diinterpretasikan dengan kategori penilaian maka berada dalam nilai korelasi

antara 0,400 – 0,600 yang berarti status hubungan cukup kuat. Oleh karena itu maka hubungan antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan merupakan hubungan cukup kuat. Hal ini jika perusahaan meperdulikan tugas karyawan tentu karyawan tidak merasa jenuh yang dapat mengakibatkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

4.4 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2016:222) korelasi berganda digunakan untuk mengukur hubungan secara kuantitatif antar variabel independen secara bersama sama terhadap variabel dependen. Yaitu *knowledge management* (X1), stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dihitung secara manual yaitu sebagai berikut :

$$(1 - R^2_{y12}) = (1 - r^2_{y1}) (1 - r^2_{y2.1})$$

Tabel 7

**Hasil Uji Korelasi Berganda
Knowledge Management dan
Stress kerja Terhadap kinerja
karyawan**

Spearman's rho	Knowledge Management	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	Knowledge Management	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
			1.000 .000 65	.339 ^{**} .006 65	.436 ^{**} .000 65
	Stres Kerja	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed) N	.339 ^{**} .006 65	1.000 .000 65	.496 ^{**} .000 65
			.436 ^{**} .000 65	.496 ^{**} .000 65	1.000 .000 65

Adapun perhitungan koefisien adalah sebagai berikut :

- a. Mencari nilai $r_{y2.1}$ dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{1.2}}{\sqrt{(1 - r^2_{y1})(1 - r^2_{1.2})}}$$

Dimana :

$$r_{y2} = 0,496$$

$$r_{y1} = 0,436$$

$$r_{12} = 0,339$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,496 - 0,436 \times 0,339}{\sqrt{(1 - 0,246)(1 - 0,114)}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,496 - 0,147}{\sqrt{0,754 \times 0,886}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,349}{\sqrt{0,668}}$$

$$r_{y2.1} = \frac{0,349}{0,817}$$

$$r_{y2.1} = 0,427$$

- b. Mencari nilai korelasi berganda (R) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$(1 - R^2_{y12}) = (1 - r^2_{y1}) (1 - r^2_{y2.1})$$

Dimana :

$$r_{y1} = 0,436$$

$$r_{y2.1} = 0,427$$

$$(1 - R^2_{y12}) = (1 - r^2_{y1}) (1 - r^2_{y2.1})$$

$$(1 - R^2_{y12}) = (1 - 0,436^2) (1 - 0,427^2)$$

$$(1 - R^2_{y12}) = (1 - 0,190) (1 - 0,182)$$

$$(1 - R^2_{y12}) = (0,81) (0,818)$$

$$(1 - R^2_{y12}) = (0,654)$$

$$R = (1 - 0,654^2)$$

$$R = (1 - 0,427)$$

$$R = 0,573$$

Dari hasil perhitungan korelasi berganda diatas dengan cara manual maka dapat diperoleh nilai $R = 0,573$. Nilai sebesar 0,573 berada di interval koefisien korelasi 0,400 – 0,600. Hal ini dapat menunjukan hubungan yang tergolong cukup kuat antara variabel *knowledge management* dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dan bersifat positif.

4.5 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Berganda

- a. Formula Hipotesis

$H_0 : \rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* (X1) dan stress kerja (X2) secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

$H_a : \rho \neq 0$, Terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge management* (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal.

- b. Taraf Signifikan

Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar sebesar 95%

atau ($\alpha = 5\%$).

c. Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria untuk menolak atau menerima

H_0 adalah :

H_0 di tolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 di terima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Pengujian

Untuk menguji korelasi berganda, uji statistiknya menggunakan rumus umum uji F sebagai berikut.

$$F_0 = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$$F_0 = \frac{0,573^2/2}{(1-0,573^2)/(65-2-1)}$$

$$F_0 = \frac{0,328/2}{0,672/62}$$

$$F_0 = \frac{0,164}{0,010838}$$

$$F_0 = 15,131$$

Dari uji signifikansi koefisien korelasi berganda di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,131. Nilai F_{hitung} sebesar 15,131 tersebut selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} 3,15. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,131 > 3,15$) artinya ada pengaruh *Knowledge management* dan stress kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda ($R = 0,573$)

Jawab :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = (0,573)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,328 \times 100\%$$

$$D = 32,8\%$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi diatas perhitungan secara manual, diperoleh sebesar 0,328. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel *knowledge management* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,8 % sedangkan sisanya 67,2 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dapat di jelaskan.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Implementasi Knowledge Management dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh yang cukup kuat, positif dan signifikan variabel *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. Dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi rank spearman *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. Dengan diperolehnya nilai korelasi sebesar 0,436.
- 2) Terdapat pengaruh yang cukup kuat, positif dan signifikan variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. Dibuktikan dengan hasil perhitungan korelasi rank spearman stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. Dengan diperolehnya nilai korelasi sebesar 0,496. .
- 3) Terdapat pengaruh yang cukup kuat, positif dan signifikan antara

variabel *knowledge management* dan stress kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Asaputex Jaya Kota Tegal. Dibuktikan dengan dari hasil perhitungan korelasi berganda diperoleh nilai R sebesar 0,573..

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan sebuah *knowledge management* bagi setiap karyawan pada perusahaan. Hal ini karyawan merupakan asset yang paling berharga bagi perusahaan sehingga perlu adanya peningkatan sebuah kualitas SDM melalui *knowledge management* agar karyawan menguasai dalam segala tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga dalam hal ini perusahaan mempunyai karyawan yang berkualitas yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menghasilkan sebuah keuntungan atau laba bagi perusahaan itu sendiri.
- 2) Perlu adanya tugas pekerjaan yang jelas yang akan nantinya dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas agar karyawan dengan santai mengerjakan sesuai dengan tugas yang ia dapat tanpa adanya kebingungan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
- 3) Tidak memberikan tugas ganda pada karyawan yang tidak dapat melakukannya yang mengakibatkan stress kerja pada karyawan.
- 4) Selalu mengadakan evaluasi kerja di akhir bulan agar ketika ada

masalah sekecil apapun diperusahan dapat secara cepat terselesaikan untuk menghindari inflasi pada perusahaan.

- 5) Pihak perusahaan selalu bersifat terbuka pada setiap forum organisasi perusahaan agar setiap karyawan dapat memahami dan mengerti apa yang diminta oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2018, 12 23). *Definisi Kinerja*. Retrieved 04 07, 2017, from *Definisi Kinerja*: <http://definisisimu.blogspot.com>
- Andreas, C. (2017, 09 08). *Metode Pengumpulan Data Dalam Penelitian*. Retrieved 02 08, 2016, from *Metode Pengumpulan Data Dalam Penelitian*: <http://ciputrauceo.net/blog>
- Andrian, C. I. (2016). "Implementasi Knowledge Manajemen dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ekonomi Manajemen* , 1-10. (2019,09,23) <http://int.search.myway.com/search/GGmain.jhtml>
- Anshor, & Kosashi. (2007). *Knowledge Management*. Surabaya: Citra Abadi.
- Arifianto, M. D. (2012). *Ekonometrika Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Gelora Agkasa Pratama.
- Arikunto, Suharsimi, & Likert. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Putra.
- Bhojaraju. (2005). "Knowledge Management". *Jurnal Ekonomi* , 38.
- Damayanti, E. (2001). "Stres kerja dilingkungan DPRD". *Jurnal masyarakat* , 73-84.
- Dapper, & Smith. (1992). *Analisis Regresi Terapan*. Jakarta: PT. Gramedia

- Pustaka Utama.
- Dharma. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Fifi. (2013). "Analisis Pengaruh Knowledge Management terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan". *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 161-171.(2018,11,24)<http://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/view/817>
- Ghazali, I. (2014, 11 23). "Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Retrieved 03 30, 2014, from Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: <https://www.researchgate.net/publication>
- Ghazali, I., & Veithzal. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate edisi ke empat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitusudarmo, & D. I. (2000). *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga.
- Handoko, & Han. (2018). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hanoyo, Seger, & Sulistyono. (2001). "Stres Pada Masyarakat Surabaya". *Jurnal Median Insan Psikolog* 3, 61-74.
- Hasan, & Davidson. (2002). *Pokok Pokok Materi Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasbuan, Malayu, & Delimawati. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ikhramawati. (2016). "Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22-89.(2018,09,16)<https://media.neliti.com/media/publications/188340-ID-pengaruh-knowledge-management-terhadap-k.pdf>
- Imam, G., Yuli, & Honeycutt. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi kedua*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Kristianti. (2012). "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja di BPJS Kesehatan KCU Bogor". *Jurnal Ekonomi MSDM*, 12-23. (2018,12,27)<http://p2m.polibatam.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/306-133-1185-1-10-20170727.pdf>
- Lucas. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Cipta Karya.
- Lutfhan. (2011). "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat". *Jurnal Ekonomi dan Penerapannya*, 76-98. (2018,11,23)<http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/viewFile/1156/1283>
- Malayu, & Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Danusia. edisis revisi cetakan ke delapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegoro, Bambang, Timpe, Bernardin, Agus, & Henry. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Masana, S. (2012). "Budaya dan Kinerja Organisasi". *Jurnal Ensiklopedia Ekonomi*,81.(2018,12,12)<https://media.neliti.com/media/publications/265989-analisis-pengaruh-budaya-organisasi>

[terh-2cb44b46.pdf](#)

Bandung: ALFABETA.80-231

- Muhammad. (2016). "Pengaruh Knowledge Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Distributor Jawa Timur". *Jurnal Umum Manajemen* ,62-83.(2018,11,14)
<http://journal.unair.ac.id/LN@pengaruh-knowledge-management-terhadap-kinerja-karyawan-pt.-pln-distribusi-jawa-timur-article-10823-media-136-category-8.html>
- Nuryandi, T. A., & Tampi. (2015). "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bank Pengkreditan Rakyat dana raya Manado". *Jurnal Pengetahuan Manajemen* , 11-23. (2018,09,23)
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/15690>
- Pengabean. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Polanyi. (1996). *Arti Manajemen*. Malang: Soetmojo Adjipita.
- Robbin, Stephen, & Timonty. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasongko, W., Deven, & Martin. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PRANEDANA MEDIA GROUP.
- Sasono, Eko, Cariovietal, Rivai, & Gujarati. (2004). *Mengelola Stres Kerja*. Semarang: Universitas Padjajaran.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Revika Aditama.
- Singarimbun, & Efendi. (2002). *Operasional Variabel pada Penelitian*. Jakarta: PT. Surya Abadi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Suharshimi (2010). *Prosedur Suatu Penelitian Pendekatan Praktek*. Jakarta: Citra Abadi. 211-239
- Wulantika. (2009). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Jakarta: Angkasa Putra.