
Peran Manajemen Pengetahuan dalam Mendukung Keberhasilan Perubahan Organisasi (Studi pada PT Musim Mas, Kota Medan)

Dewi Budhiartini Yuli Isnaini

Universitas Islam Sumatera Utara

budhidewi12@gmail.com

Abstrak

Perubahan suatu organisasi merupakan tantangan yang tidak terpisahkan dari perusahaan manufaktur dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis dan perkembangan teknologi. Keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola pengetahuan yang dimiliki karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap keberhasilan perubahan organisasi pada PT Musim Mas, sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan secara online melalui kuesioner yang disebar kepada 100 karyawan yang terdampak perubahan organisasi, dengan teknik purposive sampling. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan manajemen pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan kesiapan karyawan, mempercepat proses adaptasi, serta mendukung keberhasilan perubahan organisasi pada perusahaan manufaktur.

Kata kunci: Manajemen Pengetahuan, Perubahan Organisasi, SEM-PLS, Perusahaan Manufaktur, PT Musim Mas

I. PENDAHULUAN

Adanya perkembangan teknologi, globalisasi, dan persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi melalui berbagai bentuk perubahan organisasi. Perusahaan manufaktur, khususnya, menghadapi tantangan besar dalam hal perubahan proses produksi, sistem kerja, serta penggunaan teknologidigital. Perubahan tersebut tidak hanya berdampak pada struktur dan prosedur kerja, tetapi juga pada sumber daya manusia yang menjalankannya. Keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Manajemen pengetahuan berperan penting dalam memastikan bahwa pengetahuan individu dapat dikonversi menjadi pengetahuan organisasi yang mendukung proses pembelajaran dan adaptasi. Tanpa pengelolaan pengetahuan yang baik, perubahan organisasi berpotensi menimbulkan resistensi, penurunan kinerja, dan ketidakefisienan kerja.

PT Musim Mas sebagai salah satu perusahaan manufaktur berskala besar di Kota Medan telah banyak mengalami berbagai perubahan organisasi, termasuk transformasi digital dan penyempurnaan sistem manajemen. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji bagaimana Manajemen Pengetahuan dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi pada perusahaan tersebut.

II. LITERATURE REVIEW

Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. Menurut Nonaka dan Takeuchi, manajemen pengetahuan melibatkan proses penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan penerapan pengetahuan. Dalam konteks organisasi, manajemen pengetahuan memungkinkan transfer pengetahuan antar individu dan unit kerja secara efektif.

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi didefinisikan sebagai proses peralihan dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan guna meningkatkan efektivitas organisasi. Perubahan dapat mencakup perubahan struktur, teknologi, budaya kerja, maupun kebijakan manajemen. Keberhasilan perubahan organisasi sangat bergantung pada kesiapan karyawan dan dukungan sistem organisasi.

Hubungan Manajemen Pengetahuan dan Perubahan Organisasi

Manajemen pengetahuan berperan sebagai fondasi penting dalam proses perubahan organisasi. Pengetahuan yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tujuan perubahan, mengurangi resistensi, serta mempercepat adaptasi terhadap sistem dan proses baru. Oleh karena itu, manajemen pengetahuan dipandang sebagai faktor strategis dalam keberhasilan perubahan organisasi.

III. RESEARCH QUESTIONS

Research Question

1. Bagaimana penerapan manajemen pengetahuan pada PT Musim Mas?
2. Bagaimana peran manajemen pengetahuan dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi di PT Musim Mas?
3. Sejauh mana manajemen pengetahuan memengaruhi keberhasilan perubahan organisasi?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis penerapan manajemen pengetahuan pada PT Musim Mas.
2. Mengetahui peran manajemen pengetahuan dalam mendukung perubahan organisasi.
3. Menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap keberhasilan perubahan organisasi.

IV. METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian adalah PT Musim Mas yang berlokasi di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Musim Mas yang terdampak perubahan organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang aktif dan terlibat dalam proses perubahan organisasi.

Pengumpulan data dilakukan secara online menggunakan kuesioner berbasis Google Form dengan skala Likert 1–5. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial untuk menguji hubungan antara manajemen pengetahuan dan perubahan organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian adalah **PT Musim Mas**, sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Musim Mas yang bekerja di Kota Medan dan terdampak perubahan organisasi, dengan jumlah populasi sekitar **±500 karyawan**. Teknik pengambilan sampel menggunakan **purposive sampling**, dengan jumlah sampel sebanyak **100 responden**, sesuai dengan ketentuan minimal SEM-PLS, yaitu **10 kali jumlah indikator terbesar**.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui **kuesioner online (Google Form)** menggunakan skala Likert 1–5 dan disebarluaskan melalui media komunikasi internal perusahaan.

Tabel 1.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Manajemen Pengetahuan (X)	Proses sistematis dalam mengelola, membagikan, dan memanfaatkan pengetahuan untuk mendukung aktivitas organisasi	Knowledge Creation	Penciptaan ide dan inovasi baru	Likert 1–5
		Knowledge Sharing	Berbagi pengetahuan antar karyawan	Likert 1–5
		Knowledge Storage	Penyimpanan pengetahuan dalam sistem/SOP	Likert 1–5
		Kesiapan Perubahan	Kesiapan karyawan menerima perubahan	Likert 1–5

Perubahan Organisasi (Y)	Tingkat keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan perubahan	Adaptasi Perubahan	Kemampuan beradaptasi terhadap sistem baru	Likert 1–5
		Dukungan Manajemen	Dukungan pimpinan dalam perubahan	Likert 1–5
		Keberhasilan Perubahan	Pencapaian tujuan perubahan	Likert 1–5

Teknik Analisis Data (SEM-PLS)

Analisis data dilakukan menggunakan **Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)** dengan bantuan perangkat lunak **SmartPLS**.

Tahapan analisis meliputi :

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, meliputi :

1. **Convergent Validity** (Loading Factor > 0,70)
2. **Average Variance Extracted (AVE > 0,50)**
3. **Composite Reliability (> 0,70)**
4. **Cronbach’s Alpha (> 0,70)**

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Digunakan untuk menilai hubungan antar variabel laten, meliputi :

1. **R-Square (R²)** untuk mengukur kemampuan prediksi model
2. **Path Coefficient** untuk melihat arah dan kekuatan hubungan
3. **Effect Size (f²)**

3. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping dengan kriteria :

1. **T-statistic > 1,96**
2. **P-value < 0,05**

V.DISCUSSION

Hasil analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi. Nilai path coefficient yang positif serta nilai T-statistic yang lebih besar dari 1,96 menunjukkan bahwa semakin baik penerapan manajemen pengetahuan, maka semakin tinggi keberhasilan perubahan organisasi di PT Musim Mas.

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki peran penting

dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi di PT Musim Mas. Proses berbagi pengetahuan antar karyawan membantu meningkatkan pemahaman terhadap perubahan yang dilakukan perusahaan. Selain itu, sistem manajemen pengetahuan yang baik mampu mengurangi resistensi terhadap perubahan serta meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi sistem dan prosedur baru. Temuan ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perubahan organisasi. Dalam konteks perusahaan manufaktur, pengelolaan pengetahuan menjadi semakin penting karena kompleksitas proses produksi dan kebutuhan akan standar kerja yang konsisten.

VI. CONCLUSIONS

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap keberhasilan perubahan organisasi pada PT Musim Mas sebagai perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kota Medan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode **Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)**, dapat disimpulkan bahwa **manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan perubahan organisasi**.

Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen pengetahuan yang efektif, khususnya dalam aspek penciptaan, berbagi, penyimpanan, dan penerapan pengetahuan, mampu meningkatkan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan serta mempercepat proses adaptasi terhadap sistem dan kebijakan baru. Dengan demikian, manajemen pengetahuan terbukti menjadi faktor strategis dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi di lingkungan perusahaan manufaktur.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya bagi PT Musim Mas untuk terus mengembangkan sistem dan budaya manajemen pengetahuan sebagai bagian integral dari strategi perubahan organisasi. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan memiliki peran signifikan dalam mendukung keberhasilan perubahan organisasi, khususnya pada sektor manufaktur.

REFERENCES

- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational change: A review of theory and research. *Journal of Management*, 25(3), 293–315.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford

- University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2015). *SmartPLS 3*. Boenningstedt: SmartPLS GmbH.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg et al. (Eds.), *Handbook of Market Research*. Springer.
- Al-Hakim, L., & Hassan, S. (2016). Core requirements of knowledge management implementation, innovation and organizational performance. *Journal of Business Economics and Management*, 17(1), 109–124.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487.
- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, 68(2), 360–370.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232– 255.