

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori-Teori Knowledge Management dan Variable

2.1.1. Knowledge Management

Manajemen pengetahuan adalah manajemen sistematis aset pengetahuan organisasi untuk tujuan menciptakan nilai dan memenuhi persyaratan taktis dan strategis. Ini terdiri dari proses, strategi, dan sistem yang mendukung dan meningkatkan penciptaan, penyimpanan, dan berbagi pengetahuan (Yee et al., 2019).

Membangun sistem manajemen pengetahuan memungkinkan praktik mengidentifikasi, menciptakan, mengomunikasikan, mensosialisasikan, mengukur, dan meningkatkan pengetahuan internal untuk mendukung tujuan strategis (Hislop et al., 2018). Setiap orang yang menggunakan knowledge management memiliki pemahaman yang berbeda karena setiap orang memiliki keterampilan dan kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu, informasi harus disebarluaskan secara teratur agar pengetahuan karyawan sama dan persepsi mereka sama.

Menurut Carrilo (2015), beberapa indikator pengukuran *Knowledge Management* adalah: a) Pengalaman Kerja, b) Profesionalitas kerja, c) pengalaman baru, d) pengalaman memperkaya pengetahuan pegawai, dan e) pengalaman untuk kemajuan organisasi.

2.1.2. Organizational Culture

Budaya perusahaan menentukan penciptaan KM. Jika budaya perusahaan efisien dan setiap karyawan sangat produktif, maka perusahaan memiliki budaya yang baik (Gholami et al., 2013). Penyebaran KM di antara karyawan melalui berbagi membentuk budaya baru di perusahaan (Barker, 2015) dan menginspirasi karyawan lain untuk saling belajar dan mendukung proses produksi perusahaan sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan. Dalam budaya ini, karyawan harus percaya satu sama lain, puas dengan pencapaian seluruh perusahaan, ada transparansi, dan semua karyawan saling membantu, tidak meremehkan atau merendahkan rekan kerja satu sama lain. Sehingga semua karyawan dapat berkomunikasi, berbagi, dan menggunakan

informasi diam-diam secara eksplisit. Jika budaya perusahaan terorganisasi dengan baik dalam artian KM digunakan oleh seluruh karyawan, maka tercipta budaya belajar yang berkelanjutan dan tercipta strategi perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas. Budaya belajar ini melalui pengetahuan implisit dan eksplisit. Perusahaan harus memiliki budaya yang baik untuk memberikan KM yang baik, dimana KM yang baik merumuskan strategi yang baik dan meningkatkan laba perusahaan yang tinggi. Menurut Robbins (2001:510) dalam Manery et al., (2018:1969) indikator organisasi ada 7 (tujuh), yaitu : 1) Inovasi dan Pengambilan Risiko, 2) Perhatian Terhadap Detail, 3) Orientasi Hasil, 4) Orientasi Orang, 5) Orientasi Tim, 6) Aregesivitas, 7) Stabilitas.

2.1.3. Organizational Structure

Struktur organisasi adalah kerangka menyeluruh untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen (Susanto, 2013). Menurut Griffin & Moorhead (2014 : 430), Struktur organisasi merupakan sistem tugas, pelaporan, dan hubungan otoritas di mana organisasi melakukannya. Menurut Stephen & Judge (2014:231) Struktur organisasi adalah untuk menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. struktur organisasi menggambarkan kerangka menyeluruh menentukan tugas pekerjaan yang dibagi, dikelompokkan, dikoordinasikan untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan aktivitas yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi.

Menurut Colquitt et al. 2015 : 50) indikator struktur organisasi menjadi 5 (lima) yaitu: 1) Spesialisasi kerja dimana setiap pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya. 2) Rantai komando menunjukkan hubungan kewenangan formal. 3) Rentang kendali, mewakili berapa banyak karyawan yang menjadi tanggung jawab hubungan manajer dalam organisasi. 4) Sentralisasi, menuju kearah keputusan secara resmi yang dibuat organisasi. 5) Formalisasi, sejauh mana aturan dan prosedur yang digunakan untuk membuat standarisasi perilaku dan keputusan dalam sebuah organisasi.

2.1.4. Organizational Infrastructure

Organizational Infrastructure merupakan sarana penunjang yang dapat menunjang proses kegiatan dalam organisasi (Purwanto., 2019). Namun yang lebih penting adalah proses pengelolaan atau pengelolaan sarana prasarana tersebut. Pengelolaan sarana dan prasarana merupakan kegiatan yang penting di sekolah karena keberadaannya akan sangat menunjang keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Jannah & Sontani (2018) menyatakan bahwa sarana dan prasarana pembelajaran berpengaruh terhadap motivasi belajar siswa. Hal ini semakin kuat dengan didukung hasil korelasi kuatnya hubungan sarana prasarana dengan motivasi belajar siswa. Sarana dan prasarana pembelajaran kemungkinan besar dapat menunjang kinerja guru dan memudahkan proses belajar siswa dalam meningkatkan prestasi belajar siswa di sekolah.

Robbins (2015) menyatakan *Organizational infrastructure* adalah budaya di mana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut secara luas oleh anggotanya. Infrastruktur organisasi (*Organization infrastructure*) yang dinilai berdasarkan: a) sistem data yang memberikan akses kepada informasi sistem kontrol manajemen, termasuk sistem kontrol keuangan, b) dokumentasi pengetahuan dalam bentuk manual maupun database, c) sistem informasi teknologi dan penggunaannya, d) eksekusi strategi perusahaan dan e) budaya perusahaan dalam bentuk tertulis.

2.1.5. Technology

Pemanfaatan teknologi pada perusahaan dapat mempercepat proses bisnis, karena teknologi telah terbukti dapat mempercepat segala proses. Semuanya dieksekusi dengan cepat dan hampir sempurna. Pengelolaan informasi dengan teknologi menciptakan sinergi yang terintegrasi antara karyawan dan seluruh sumber daya terutama di bidang keuangan, efektifitas kinerja yang dihasilkan dari penggunaan teknologi dapat diukur dari keuntungan perusahaan (Gold et al., 2001). Teknologi yang digunakan perusahaan dapat mempercepat inovasi, kreativitas, partisipasi, strategi dan perubahan budaya (Koenig, 2011). Teknologi berperan penting dalam perusahaan (Farhad dan Rezaee, 2017). Teknologi dapat dijadikan strategi

perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia (Farhad dan Rezaee, 2017). Teknologi membantu mendongkrak KM dimana KM yang baik dapat dirumuskan dengan strategi bisnis yang baik dan KM ini meningkatkan profit perusahaan. Menurut Nymberg, Anika & Sebastian Palmgreen. (2020). Indikator technology ada (dua) yaitu, Thecnological Development dan Market Development.

2.1.6. Organizational Excellent

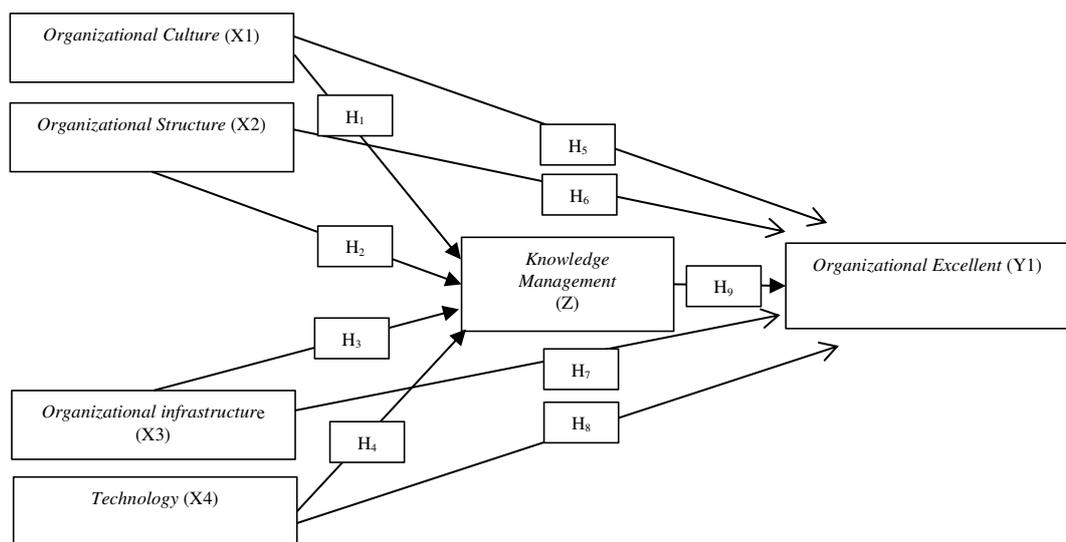
Konsep keunggulan dalam kinerja organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Brown (2017) mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk mencapai hasil yang belum pernah terjadi sebelumnya dengan mengandalkan kejelasan visi dan penetapan tujuan serta perencanaan yang tepat dan evaluasi berkelanjutan, belum lagi Peran komitmen terhadap konsep ini akan membawa pada keberhasilan organisasi di lebih dari satu bidang termasuk individu dan hubungan dengan pesaing. ForWagner dan Patzak (2020), keunggulan organisasi mengacu pada seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh para pelaku terkemuka, dan Ab Hamid (2015) mendefinisikan konsep tersebut sebagai kemampuan organisasi untuk melakukan serangkaian tugas dalam kondisi lingkungan yang berubah. kondisi, Naser dkk. (2016) menambahkan bahwa keunggulan kinerja harus mencapai tujuan yang tepat dengan cara yang benar. Salah satu pendorong keunggulan kinerja adalah pengaruh KM terhadap praktik sumber daya manusia dalam mengelola karyawan dan kinerjanya menurut Adeli dan Askari (2013). Dalam hal ini, Adeli dan Askari (2013) berpendapat bahwa faktor manusia merupakan komponen penting dari manajemen pengetahuan, dan merupakan komponen utama dari manajemen pengetahuan, dan tidak mungkin bekerja tanpa faktor tersebut, karena individu adalah landasan yang melaluinya. organisasi ditransfer ke pengetahuan organisasi daripada pengetahuan individu.

Keunggulan organisasi didefinisikan sebagai sistem yang mencakup semua teknologi modern untuk manajemen guna menjadikan organisasi unggul secara berkelanjutan dibandingkan pesaing (Al-Salam, 2017: 33 dalam Hammad et al (2022)). Pengukuran indikator *organizational competitiveness* menurut Amayreh (2021), antara lain:

- a. Perusahaan telah menghasilkan produk baru
- b. Perusahaan meningkatkan kecepatan respon terhadap krisis pasar
- c. Perusahaan menyempurnakan produk yang sudah ada
- d. Perusahaan menghasilkan proses baru
- e. Perusahaan memperbaiki proses yang ada

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai faktor-faktor masalah penting. Berikut kerangka pemikiran penelitian yaitu:



Sumber: Peneliti (2024)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara hasil penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : *Organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Management*
- H2 : *Organizational structure* berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Management*
- H3 : *Organizational Infrastructur* berpengaruh signifikan terhadap

Knowledge Management

- H4 : *Technology* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge management*
- H5 : *Organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Excelent*
- H6 : *Organizational Structure* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Excelent*
- H7 : *Organizational Infrastructure* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Excelent*
- H8 : *Technology* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Excelent*
- H9 : *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Excelent*

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ahmady et al., (2016)

Penelitian Ahmady et al., (2016) dengan judul “3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership” memandang hubungan struktural dari berbagai aspek. Struktur organisasi adalah cara atau metode dimana kegiatan organisasi dibagi, diorganisir dan dikoordinasikan. Organisasi menciptakan struktur untuk mengkoordinasikan aktivitas faktor kerja dan mengendalikan kinerja anggota. Struktur organisasi ditunjukkan dalam bagan organisasi. Penelitian ini bersifat deskriptif dan metode pustaka digunakan untuk pengumpulan data.

2. Islam et al., (2015)

Penelitian Islam et al., (2015) dengan judul “Knowledge management for service innovation in academic libraries: a qualitative study” menyelidiki strategi yang diterapkan pustakawan untuk memastikan kualitas layanan, cara dan hambatan untuk inovasi layanan, dan kemungkinan mengadopsi manajemen pengetahuan untuk inovasi

layanan di perpustakaan (KMSIL). Secara total, 17 pustakawan akademis mengisi survei kualitatif dengan pertanyaan terbuka. Sebagian besar pustakawan memandang inovasi layanan sebagai hal yang penting bagi keberhasilan perpustakaan yang berkelanjutan, dan merasa bahwa manajemen pengetahuan (KM) akan sangat membantu inovasi layanan di perpustakaan mereka. Strategi dan temuan yang diusulkan mengarah pada kerangka teoritis KMSIL.

3. Bantam et al (2016)

Penelitian Bantam et al (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Management Pada Perusahaan Pengguna SAP” bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap knowledge management pada perusahaan pengguna SAP. Sampel penelitian berjumlah 32 karyawan yang mencakup 2 perusahaan di Yogyakarta yang menggunakan SAP. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap knowledge management ($p=0.007$, $p<0.05$; $R=0.287$, $R=28.7\%$). Jadi hipotesis dari penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap knowledge management di perusahaan pengguna SAP.

4. Chang and Lin (2015)

Penelitian Chang and Lin (2015) dengan judul “The Role of Organizational Culture in the Knowledge Management Process” memperjelas hubungan antara 5 macam dimensi budaya organisasi dan 4 macam niat proses KM individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa dimensi budaya organisasi (berorientasi pada hasil, dikontrol secara ketat, dan berorientasi pada pekerjaan) memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat proses KM (penciptaan, penyimpanan, transfer dan penerapan) individu.

5. Supardi (2021)

Penelitian Supardi (2021) dengan judul “Konteks Organisasi, Teknologi

Informasi Dan Kapabilitas Knowledge Sharing Pegawai Di PT PLN (Persero) Area Palembang” menguji bagaimana pengaruh internalisasi budaya organisasi dan struktur organisasi fungsional terhadap kapabilitas knowledge sharing di PT. PLN (Persero) Area Palembang dengan memasukkan faktor teknologi informasi sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel sensus sehingga seluruh populasi digunakan sebagai responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi memediasi pengaruh internalisasi budaya organisasi terhadap kapabilitas knowledge sharing tetapi tidak memediasi pengaruh struktur organisasi fungsional terhadap kapabilitas knowledge sharing. Berdasarkan temuan tersebut, saran yang diberikan peneliti yaitu: memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi dengan tetap menjaga budaya dan iklim organisasi yang kondusif untuk peningkatan kapabilitas knowledge sharing.

6. Tongsungnoen & Tuamsuk (2020)

Penelitian Tongsungnoen (2020) dengan judul “*Factors Affecting Knowledge Management in the Corporate Brand Building Processes*” bertujuan untuk menyajikan kajian penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pengetahuan dalam proses membangun merek perusahaan. Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pengetahuan dalam proses membangun merek perusahaan. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa faktor organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap manajemen pengetahuan dalam proses pembangunan merek perusahaan. Hal sebaliknya terjadi pada personel dan infrastruktur, dan tidak ada signifikansi statistik. Faktor organisasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,598, faktor personalia sebesar 0,110 dan faktor prasarana sebesar 0,163 dengan $R^2 = 0,676$.

7. Antony (2018)

Penelitian Antony (2018) dengan judul “Implementasi Knowledge Management System Pada Bank Tabungan Negara di Provinsi Sumatera Selatan” membahas Implementasi Knowledge Management System (KMS) di Bank Tabungan Negara (BTN) di Sumatera Selatan, sebagai Bank pemerintah. Penelitian ini untuk mengidentifikasi implementasi KMS dalam organisasi, sehingga dapat dilihat faktor keberhasilan KMS di lembaga perbankan. Data yang dikumpulkan dengan kuesioner, kemudian dibuat model penelitian. Hasil survei mengungkapkan model KMS yang cocok untuk digunakan sebagai model referensi implementasi KMS di BTN Sumatera Selatan dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu KM; faktor organisasi tujuan pengukuran / strategi tertentu dan dukungan kepemimpinan, teknologi informasi dan inovasi layanan kepada konsumen.

8. Yusril dan Nurmiati (2021)

Penelitian Yusril dan Nurmiati (2021) dengan judul “SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: IMPLEMENTATION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION” menampilkan sebuah systematic literature review yang membahas implementasi manajemen pengetahuan di dalam organisasi yang mencakup total 39 artikel yang diterbitkan dari tahun 2015 hingga 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab lima pertanyaan penelitian. Didapatkan hasil bahwa tren penelitian manajemen pengetahuan di Indonesia, didominasi dengan penelitian terkait perancangan knowledge management system (KMS). Penerapan manajemen pengetahuan di Indonesia telah diterapkan di berbagai bidang. Ada berbagai model dan metode yang bisa digunakan dalam membuat knowledge management system.

9. Sari dan Meranto (2017)

Penelitian Sari dan Meranto (2017) dengan judul “Pengaruh Perilaku Opportunistik, Mekanisme Pengawasan, Dan Financial Distress Terhadap Manajemen Laba” menguji hubungan antara perilaku oportunistik (Free Cash Flow dan Profitabilitas), Mekanisme Pemantauan (Leverage) dan Financial Distress terhadap Manajemen Laba. Populasi penelitian ini adalah Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa

Efek Indonesia tahun 2013-2015. Pengambilan sampel perusahaan dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Terdapat 40 perusahaan dari 138 populasi perusahaan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku oportunistik yang diukur dengan proksi profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap Manajemen Laba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya perilaku oportunistik seorang manajer akan meningkatkan praktik manajemen laba. Namun berbeda dengan perilaku oportunistik yang diukur dengan arus kas bebas yang justru menunjukkan adanya hubungan terbalik yang dapat menurunkan manajemen laba. Adanya mekanisme pengawasan yang dilakukan oleh Prinsipal tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba. Sedangkan dengan adanya kondisi Financial Distress berpengaruh positif terhadap manajemen laba, sehingga hal ini menunjukkan terjadi peningkatan manajemen laba.

10. Gonzalez-Illescas et al (2023)

Penelitian Gonzalez-Illescas et al (2023) dengan judul "Influence of knowledge management infrastructure on knowledge creation processes. A study in the primary sector" menganalisis pengaruh infrastruktur manajemen pengetahuan terhadap proses penciptaan pengetahuan di perusahaan sektor primer, khususnya sektor akuakultur. Untuk analisis empiris, pendekatan SEM-PLS digunakan pada sampel 186 tambak udang di Ekuador. Hasil mengkonfirmasi bahwa lingkungan dan struktur organisasi, serta budaya mempengaruhi penciptaan pengetahuan, sedangkan sumber daya teknologi tidak signifikan. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik kegiatan sentral perusahaan udang dan pembagian fungsinya. Dari sudut pandang teoretis, makalah ini menghubungkan pandangan perusahaan yang berbasis pengetahuan dengan aktivitas sektor primer. Secara khusus, model teoritis dikembangkan di mana variabel-variabel yang dapat mempengaruhi proses penciptaan pengetahuan tambak udang dipelajari. Karya-karya

literatur ilmiah yang menganalisis kedua perspektif tersebut praktis nihil. Dari sudut pandang manajerial, mengingat pentingnya penciptaan dan pembaharuan pengetahuan untuk mengembangkan kemampuan organisasi dalam menghadapi dinamisme pasar, temuan penelitian ini dapat memandu para manajer untuk memahami bagaimana kombinasi sumber daya dapat membantu meningkatkan stok pengetahuan berguna untuk tujuan bisnis.

11. Ilmaniar & Djastuti (2018)

Penelitian Ilmaniar & Djastuti (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening Di PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya” menganalisis pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi, terhadap kinerja karyawan dengan manajemen pengetahuan sebagai variabel intervening pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel purposive sampling dengan jumlah partisipan yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Penelitian ini menggunakan Path Analysis sebagai alat analisis dengan Sobel Test digunakan sebagai alat untuk menguji efek mediasi dan menggunakan IBM SPSS 23 sebagai program pengolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen pengetahuan dan juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen pengetahuan namun berpengaruh kurang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, manajemen pengetahuan terbukti mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi, dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan

12. Selvam (2019)

Penelitian Selvam (2019) dengan judul “Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry” menyelidiki elemen-

elemen kunci yang mempengaruhi praktik berbagi pengetahuan, terutama hubungan antara praktik berbagi pengetahuan dan kinerja organisasi dalam organisasi industri minyak dan gas (OG). Sampel sebanyak 203 tanggapan dikumpulkan dari industri OG menggunakan kuesioner online. Data dianalisis menggunakan model persamaan struktural untuk memvalidasi model dan menguji hipotesis. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara konstruksi model. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi praktik berbagi pengetahuan dalam industri OG. Temuan ini membuktikan bahwa praktik berbagi pengetahuan berdampak positif terhadap kinerja organisasi melalui pengurangan biaya, pertumbuhan organisasi, dan manfaat tak berwujud.

13. Amayreh (2021)

Penelitian Amayreh (2021) dengan judul *"The role of knowledge management in delivering the organization to the state of performance excellence: Mediating role of technological vigilance"* bertujuan untuk menguji hubungan antara manajemen pengetahuan dan keunggulan kinerja melalui pengaruh manajemen pengetahuan (KM) terhadap kewaspadaan teknologi dalam organisasi manufaktur farmasi di Yordania. Amayreh (2021) menyelidiki adanya pengaruh positif knowledge management dalam mengantarkan organisasi menuju keunggulan; pengaruh ini terutama disebabkan oleh kepemimpinan sebagai pendorong dasar. *Knowledge management* meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu mencapai keunggulan berdasarkan pengalaman dan pengetahuan. Manajemen pengetahuan memungkinkan lembaga untuk mendefinisikan pengetahuan yang diperlukan, mendokumentasikan, mengembangkan, berbagi, menerapkan dan mengevaluasi pengetahuan ini dan ini merupakan pendekatan untuk kinerja yang unggul.

14. Hammad et al (2022)

Penelitian Hammad et al (2022) dengan judul *"The Impact Of Knowledge Management Infrastructure In Achieving*

Organizational Excellence An Exploratory Study Of The Opinions Of A Sample Of Teachers At The University Of Tikrit” bertujuan untuk mempelajari peran infrastruktur manajemen pengetahuan (budaya, teknologi, struktur, sumber daya manusia) dalam memajukan organisasi keunggulan (keunggulan strategi yang tepat, keunggulan kepemimpinan, keunggulan layanan, hasil bisnis). Hasil penelitian menyatakan terdapat korelasi yang signifikan antara infrastruktur manajemen pengetahuan dalam dimensinya dengan keunggulan institusi dalam dimensinya.

15. Ahmadya et al (2016)

Penelitian Ahmadya et al (2016) dengan judul “Effect of organizational culture on knowledge management based on Denison model” menunjukkan bahwa mengetahui kedua faktor ini sebagai kebutuhan terpenting adalah prioritas kegiatan para manajer organisasi, dan stabilitas organisasi dijamin dengan perencanaan strategi organisasi. Menurut pentingnya masalah, model Denison digunakan untuk menyelidiki dimensi budaya organisasi dan model Conrad dan Newman digunakan untuk mengevaluasi dimensi manajemen pengetahuan. Proses manajemen pengetahuan dan hubungan di antara mereka telah dijelaskan setelah menyebutkan tinjauan dari literatur.

16. Manouchehr Jofreh (2014)

Penelitian Manouchehr Jofreh (2014) dengan judul “Studying impact of organizational structure on knowledge management (Case study: Electricity Distribution Company of South East of Tehran)” memahami situasi struktur organisasi saat ini dan dampaknya terhadap manajemen pengetahuan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah struktur organisasi dan dimensinya (Kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi) dan variabel terikatnya adalah manajemen pengetahuan. Penelitian ini merupakan penelitian terapan dari segi tujuan dan deskriptif-korelatif dari segi metodenya. Populasi statistik dari penelitian ini adalah seluruh staf di Perusahaan Distribusi Listrik Teheran (VP South East). Jumlah pegawai sebanyak 615 orang dimana 236 pegawai dipilih dengan menggunakan metode random sampling dan rumus Cochran⁵. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap pembentukan manajemen pengetahuan. Kompleksitas juga berdampak pada pembentukan manajemen pengetahuan. Namun formalisasi dan sentralisasi mempunyai dampak negatif terhadap pembentukan manajemen pengetahuan dalam organisasi. Persamaan regresi juga menunjukkan bahwa struktur organisasi mempunyai pengaruh paling besar terhadap manajemen pengetahuan dan setelah itu sentralisasi dan formalisasi serta kompleksitas berperan dalam manajemen pengetahuan.

17. Assi et al (2022)

Penelitian Assi et al (2022) dengan judul “The role of critical success factors in achieving organizational excellence: An analytical exploratory study of the opinions of a sample of employees at Al-Mustaqbal University College” bertujuan untuk menunjukkan dampak faktor penentu keberhasilan yang diwakili dalam dimensinya (tujuan strategis, dukungan manajemen senior, infrastruktur teknologi informasi, infrastruktur organisasi) terhadap keunggulan organisasi melalui dimensinya (efisiensi operasional, keunggulan personel, keunggulan strategis, keunggulan kepemimpinan) dan terwakili Masalah utama penelitian adalah terbatasnya kesadaran sampel penelitian terhadap dasar-dasar hubungan lapangan antara faktor penentu keberhasilan dan keunggulan organisasi. Beberapa metode statistik dan melalui program statistik yang sudah jadi (SPSS V.28), dan penelitian tersebut membuahkan hasil, yang terpenting adalah adanya korelasi langsung antar variabel penelitian dan hubungan pengaruh yang positif. Untuk faktor penentu keberhasilan dengan dimensinya dalam keunggulan organisasi.

18. Qawasmeh et al (2013)

Penelitian Qawasmeh et al (2013) dengan judul “The Role of Organization Culture in Achieving Organizational Excellence: Jadara University as a Case Study” bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi (OC) dalam mencapai keunggulan organisasi (OE). Universitas Jadara, sebuah universitas swasta Yordania yang baru

didirikan pada tahun 2006, akan menjadi studi kasus kami. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi dari staf universitas. Kuesioner dibagikan kepada seluruh 450 pegawai universitas (akademik dan administrasi), 158 di antaranya mengembalikannya dengan lengkap (tingkat respons = 35%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata OC Universitas Jadara secara keseluruhan adalah sedang (3,4 dari 5), sedangkan rata-rata OE secara keseluruhan adalah tinggi (3,6 dari 5). Hasil kami juga mengkonfirmasi korelasi positif yang kuat antara budaya universitas secara keseluruhan dan OE. Studi ini merekomendasikan bahwa manajemen puncak harus memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan bagi seluruh staf universitas, serta melakukan penelitian di masa depan untuk mendiagnosis lebih lanjut perubahan budaya perusahaan di masa depan sehingga dapat membantu manajemen puncak menelusuri dampaknya terhadap OC.

19. Sadiq (2014)

Penelitian Sadiq (2014) dengan judul “Transformational Leadership, Knowledge Management, Entrepreneurial Orientation And Organisational Excellence In The Higher Education Institutions In Nigeria” bertujuan menentukan peranan orientasi keusahawanan sebagai penyederhana ke atas hubungan di antara kepemimpinan transformasional dengan kecemerlangan organisasi dan hubungan di antara pengurusan pengetahuan dengan kecemerlangan organisasi. Data dipungut daripada ketua-ketua bahagian di institusi-institusi pengajian awam di bahagian Utara-Tengah dan Selatan-Barat zon geopolitik di Nigeria. Kajian ini menggunakan prosedur persampelan pelbagai peringkat melalui tinjauan soal-selidik. Daripada 480 borang soal selidik yang diedarkan, 383 telah dikembalikan dengan hanya 372 yang boleh digunakan menjadikan kadar respons sebanyak 77.5 peratus. 372 respons yang boleh guna telah dianalisis melalui SPSS 20.0. Regresi berganda telah digunakan untuk menguji hubungan-hubungan di antara kepemimpinan transformasional, pengurusan pengetahuan, orientasi keusahawanan dan kecemerlangan organisasi. Dapatan kajian

menunjukkan hubungan positif yang signifikan di antara kepemimpinan transformasional dengan kecemerlangan organisasi dan di antara pengurusan pengetahuan dengan kecemerlangan organisasi. Selain itu, dapatan kajian juga telah membuktikan peranan orientasi keusahawanan sebagai penyederhana ke atas hubungan di antara kepemimpinan transformasional dengan kecemerlangan organisasi dan di antara pengurusan pengetahuan dengan kecemerlangan organisasi.

20. Rookhandeh dan Ahmadi (2016)

Penelitian Rookhandeh dan Ahmadi (2016) dengan judul "Exploring the Relationship between Applying Information Technology and Achieving Organizational Excellence in State Banks" bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara penerapan teknologi informasi dan pencapaian keunggulan organisasi di bank-bank negara di kota Marivan. Model penelitian diambil dari model teknologi informasi Martinez dan model keunggulan organisasi Peters dan Waterman. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-korelasional. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai bank pemerintah di kota Marivan. Di antara populasi tersebut, sampel yang berjumlah 120 karyawan dipilih berdasarkan rumus Cochran, stratified dan simple random sampling. Dua kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dan reliabilitasnya diukur menggunakan Cronbach's Alpha. Reliabilitas kuesioner keunggulan organisasi adalah 0,805 dan reliabilitas kuesioner teknologi informasi adalah 0,758 yang menunjukkan keandalan kuesioner. Validitas kuesioner dinilai berdasarkan pendapat para ahli. Korelasi Pearson, regresi linier, dan pemodelan persamaan struktural berdasarkan SPSS19 dan LISREL8.80 digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dimensi teknologi informasi pada administrasi, komunikasi, dukungan pengambilan keputusan, dan perencanaan dengan keunggulan organisasi. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara penerapan teknologi informasi dan pencapaian keunggulan organisasi.