HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN *KNOWLEDGE ACTIVITIES*
(Suatu Kajian Teoritis)

Basuki
Basuki.stimi.bjm@gmail.com
STIMI Banjarmasin

ABSTRAK

The purpose of this paper seeks to explore the factors that influence the activity of knowledge which is the organizational culture that was adopted many knowledge management programs. The main problem under study is to assess the importance of organizational culture in an enterprise and determining how this knowledge can ensure that the activities would continue as and right in enterprise Practical implications - awareness of external versus internal focus of the organization will make the organization more or less consciously with the adoption in business and organizational culture more or less conducive to the implementation of knowledge activities.

Keyword : Organizational Culture, Knowledge Activities

PENDAHULUAN

Minat dalam manajemen pengetahuan telah melihat sebuah pertumbuhan eksponensial pada 3-5 tahun terakhir. Ketika manajemen pengetahuan bisa ditolak sebagaimana yang lain sepanjang line mode manajemen, masalah fundamental yang ingin dibahas adalah, ini dikatakan, lebih abadi (Swan dan Scarbrough, 2001). Ini secara tersentral perhatian pada kesulitan transfer, difusi, penyimpanan dan inovasi pengetahuan dalam konteks bentuk struktural yang bar dari organisasi. Efekttivitas mereka dalam aktivitas ini, relatif terhadap kompetisi, menentukan kinerja. Tetapi usaha-usaha dari banyak perusahaan untuk mengelola pengetahuan tidak mencapai tujuannya, dan ada rasa kecewa yang semakin besar diantara eksekutif mengenai praktikalitas usaha untuk meningkatkan pengetahuan organisasi.

Studi – studi yang baru menunjukkan perhatian yang besar dalam praktek manajemen pengetahuan dan kultur organisasi. Misalkan, Jassawala dan Sashital (2002) melaporkan apa yang telah mereka pelajari mengenai fitur khusus dari kultur pendukung inovasi dalam seting inovasi produk dan mengajukan bagaimana organisasi mungkin mengembangkan kultur ini. Lebih lanjut, Lin dan Lee (2004) menggunakan TPB Ajzen untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi dorongan maksud difusi pengetahuan dan perilaku oleh manajer senior. Hasil analitik menunjukkan determinan utama dari perilaku difusi pengetahuan enterprise yang mendorong maksud dari manajer senior. Sebagai tambahan, sikap dari

manajer senior, norma subyektif dan kontrol perilaku yang dirasakan ditemukan secara positif mempengaruhi maksud untuk mendorong difusi pengetahuan. Ruppel dan Harrington (2001) mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi dari fasilitas transfer pengetahuan, seperti intranet atau ekstranet, yang merupakan teknologi dimana banyak sistem manajemen pengetahuan dibangun. Hasil dari studi ini ditemukan bahwa manajemen harus memsatikan nilai yang tepat ada untuk mengoptimalkan implementasi intranet dan memudahkan sharing pengetahuan.

Tinjauan Pustaka

Pengetahuan menjadi sebuah tema menonjol dalam studi organisasi (Kubo dan Saka, 2002). Ada perhatian yang semakin besar dalam cara organisasi memproses dan menciptakan pengetahuan (Myers, 1996, Nonaka dan Takeuchi, 1995; Fruin, 1997; Cutcher-Gershenfeld dkk, 1998; Drucker, 1999; Lahti and Beyerlein, 2000; Ndelela dan Toit, 2001).

Budaya organisasi

Alasan utama untuk popularitas luas dan perhatian dalam kultur atau budaya organisasi berasal dari argument (asumsi) bahwa kultur organisasi tertentu membawa pada kinerja keuangan organisasi yang lebih baik (Ogbonna dan harris, 2000). Banyak akademisi dan parapraktisi menyatakan bahwa kinerja organisasi tergantung pada tingkat dimana nilai-nilai kultur dishare secara luas, yakni, kuat (Knapp, 1998; Kotter dan Heskett, 1992; Denison, 1990; Schein, 1978)

Klaim bahwa kultur organisasi berhubungan dengan kinerja didirikan di atas peran yang dirasakan bahwa kultur memainkan peran dalam membangkitkan keunggulan kompetitif (Scholz, 1987). Krefting dan Frost (1985) menunjukkan bahwa cara dimana kultur organisasi mungkin menciptakan keunggulan kompetitif adalah dengan mendefinisikan batas-batas organisasi dalam cara yang memudahkan interaksi individu dan / atau dengan membatasi skup cara yang memudahkan interaksi individu dan/atau membatasi skup pengolahan informasi sampai level yang tepat. Theorist juga mengatakan bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan muncul dari penciptaan kompetensi organisasi yang lebih baik dan bisa ditiru dengan tidak sempurna oleh kompetitor (Reed dan Defillipi, 1990). Untuk tujuan ini, dikatakanbahwa 'kualitas keunikan' dari kultur organisasi membuat ini menjadi sumber kuat untuk membangkitkan keunggulan atas kompetitor. Sehingga, banyak komentator telah menyarankan organisasi dan peneliti untuk mengeksploitasi beberapa keuntungan yang bisa diberikan oleh kultur bukan fokus pada sisi nyata dari organisasi (Johnson, 1992, Phrahald dan Bettis, 1986).

Secara keseluruhan literatur mengenai kultur organisasi kaya dan beragam. Banyak dari kekayaan ini didirikan di atas klaim oleh banyak peneliti bahwa kultur berhubungan

dengan kinerja organisasi. Ketika, bberapa theorist mempertanyakan universalitas dari link kultur-kinerja, bukti yang cukup ada untuk menyarankan bahwa kultur organisasi berhubungan dengan kinerja organisasi.

Aktivitas pengetahuan

Pengetahuan adalah sebuah keuntungan penting untuk banyak organisasi. Kompetisi yang meningkat, perubahan kontinyu dan merger dalam industri, membuat resiko kehilangan pengetahuan yang berharga, karena transfer atau penghentian pekerja, sebuah masalah riil (Gunnlaugsdottir, 2003). Organisasi harus menjaga basis pengetahuan mereka dan mengambil langkah-langkah untuk menggunakan secara efektif baik pengetahuan internal dan eksternal yang memiliki relevansi terhadap operasi mereka dan membuat ini tersedia secara eksplisit bagi para pekerja mereka.

Tujuan dari aktivitas pengetahuan dalam organisasi adalah memastikan pertumbuhan dan kelanjutan kinerja dengan melindungi pengetahuan kritis pada level ini, mengaplikasikan pengetahuan yang ada dalam kondisi yang terkait, menggabungkan pengetahuan dalam sinergistik, mendapatkan pengetahuan yang relevan secara kontinyu, dan mengembangkan pengetahuan baru melalui pembelajaran kontinyu yang dibangun di atas pengalaman internal dan pengetahuan eksternal (Bourdreau dan Couillard, 1999). Aktivitas pengetahuan nampak lebih dijelaskan secara langsung terhadap perilaku pembelajaran, aktivitas atau proses bukan manajemen pengetahuan. Sehingga, kita lebih suka menggunakan 'aktivitas pengetahuan' bukan manajemen pengetahuan atau 'share pengetahuan' dalam artikel ini.

Inovasi pengetahuan merujuk pada perbaikan pengetahuan yang ada kedalam pengetahuan baru untuk mencapai perbaikan dalam efisiensi dan efektivitas.

Akibatnya, aktivitas pengetahuan bisa dilihat sebagai actuator untuk stimulasi pengembangan pengetahuan baru untuk mencapai visi dan ideal melalui identifikasi, penangkapan, penggunaan kembali pengungkitan pengetahuan terkait. Namun, apakah individu atau grup yang berkepentingan, mengadopsi struktur arti baru dan modifikasi perilaku yang terkait membutuhkan waktu dan usaha, khususnya sebab-sebab dari hambatan kultural.

Budaya organisasi dan aktivitas pengetahuan

Orang adalah komponen kunci aktivitas pengetahuan, sehingga, jenis kultur yang ada dalam enterprise sangat penting bagi aktivitas pengetahuan. Davenport dan Prusak (1998) menyoroti bahwa ketika enterprise berinteraksi dengan lingkungan mereka, mereka menyerap informasi, merubahnya menjadi pengetahuan dan mengambil tindakan berdasarkan pada nya bersama dengan pengalaman mereka untuk mengembangkan sebuah lingkungan

dan kultur yang mendukung pembelajaran kontinyu. Kultur adalah blok bangunan dasar bagi aktivitas pengetahuan.Ini harus dipertimbangkan ketika memperkenalkan aktivitas pengetahuan baru, karena ini mempengaruhi bagaimana enterprise menerima dan mengembangkan hal itu (Ndlela dan Toit, 2001). Jika aktivitas pengetahuan adalah sebuah aspek terintegrasi bagaimana pekerjaan dilakukan dalam sebuah enterprise, ini harus menjadi sebuah aspek terintegrasi dari kultur. Ini harus dibahas dalam misi enterprise, visi dan statemen tujuan enterprise dan didtekankan dalam training dengan sponsor enterprise dan komunikasi enterprise untuk memastikan implementasi sukses aktivitas pengetahuan. Menciptakan sebuah kultur yang ramah pengetahuan, salah satu faktor yang paling penting bagi sukses untuk aktivitas pengetahuan, ini sangat sulit. Ini membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan perubahan sikap dan perilaku (Lin dan Lee, 2004). Ketika aktivitas pengetahuan diperkenalkan dengan benar, dengan usaha bersama-sama untuk mengelola perubahan dalam enterprise, sesuatu yang besar dicapai. Ini memungkinkan perusahaan untuk menjadi lebih kompetitif, dan mengerjakan lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat.

Hubungan Budaya Organisasi dan aktivitas pengetahuan

Bahasan ini fokus pada sebuah kultur organisasi karena manajer dan para ahli sebagian besar menerima gagasan, kultur organisasi terkait dengan hasil organisasi positif (Jassawalla dan Sasshital, 2002), dan ada semakin banyak bukti yang menyarankan bahwa kultur yang mendukung leverage pengetahuan bisa mengembangkan perilaku kreatif, inovastif, pengambilan inisiatif diantara para partisipan – misal, perilaku yang terkait dengan aktivitas pengetahuan yang menguntungkan. Sehingga, studi ini membahas jenis kultur organisasi apa yang memberikan benefit pelaksanaan aktivitas pengetahuan. Kultur organisasi, seperti personalitas orang, adalah elusive, kompleks dan paradox. Mengerti kultur berarti mengerti perbedaan diantara aturan formal dan informal, mendukung cara menjalankan sesuatu dan cara riil. Untuk bertahan dan mengembangkan organisasi, orang harus mengevaluasi dan beroperasi dalam ekspektasi dan aturan kultural yang tersembunyi. Sehingga, riset ini fokus pada aspek-aspek – entrepreneurial, pencapaian tugas-tujuan, dan jalan lancar dari sebuah kultur organisasi (Wallach, 1983; Cameron, 1985; Ogbonna dan Harris, 2000) yang mungkin mempengaruhi aktivitas pengetahuan.

Budaya entrepreneurial terhadap aktivitas pengetahuan

Sebuah kultur entrepreneurial adalah kultur yang menilai fleksibilitas dan memiliki fokus eksternal. Orang inovatif dan ambisius berkembang dalam lingkungan ini. Ini adalah tempat

kreatif untuk bekerja, diisi dengan tantangan dan resiko. Simulasi ini sering konstan. Individu yang sesuai dengan perusahaan inovatif adalah menggerakkan, mengusahakan, menantang, menstimulasi, kreatif, dan mengambil resiko. Akibatnya, aktivitas pengetahuan seperti pengembangan, sharing, koordinasi, dan daur ulang pengetahuan akan terjadi dalam organisasi ini.

Budaya mencapai tugas-tujuan terhadap aktivitas pengetahuan

Kultur mencapai tugas tujuan adalah berorientasi produksi. Perhatian utamanya adalah dengan pengerjakan pekerjaan. Orang tidak terlibat secara personal. Dalam jenis kultur ini, perusahaan menekankan tindakan kompetitif dan pencapaian, orang dengan kebutuhan tinggi akan tujuan diukur dan manajer terbaik dianggap sebagai produsen terbaik, teknisi atau hard driver. Akibatnya, orang berkompetisi satu sama lain dan ini akan membatasi komunikasi dan interaksi pengetahuan dengan organisasi. Karena pengetahuan dianggap sebagai kekuatan. Pengetahuan adalah titik kunci sukses, misal, pengetahuan adalah cara untuk meningkatkan posisi personal.

Budaya jalan lancar terhadap aktivitas pengetahuan

Kultur jalan lancar adalah birokratis dan terbagi-bagi. Usaha ini terorganisasi dan sistematik, kultur ini biasanya didasarkan pada kontrol dan kekuasaan. Perusahaan stabil, perhatian, dan biasanya matang. Birokrasi berarti organisasi berorientasi kekuasaan, hati-hati, solid, teregulasi, teratur, terstruktur, procedural dan hirarkis. Dalam jenis kultur ini, orang dengan kebutuhan kekuasaan tinggi didorong oleh keinginan untuk mempengaruhi orang lain. Mereka menikmati politik organisasi, mereka sangat sensitif terhadap dinamika grup. Sehingga, inovasi tidak akan menarik perhatian publik. Manajer toleran pada orang yang opininya berbeda dari mereka. Orang biasanya kaku dan disiplin tetap organisasi. Aktivitas pengetahuan bekerja dalam ruang kecil yang buram! Mereka juga menikmati prestise, ini berbeda dalam situasi diantara kultur mencapai tugas-tujuan tetapi sama memuaskannya dalam hasil, secara aktif mencari posisi kepemimpinan/pengaruh dan sering memberikan saran yang tidak diminta.

PEMBAHASAN

Inisiatif manajemen pengetahuan menunjukkan bahwa aktivitas pengetahuan dan kultur saling terkait dalam organisasi. Dari temuan, kami menguatkan gagasan bahwa bidang aktivitas pengetahuan dalam organisasi, kultur bisa berfungsi sebagai sebuah frame referensi yang kuat untuk pemikiran dan tindakan. Semakin kuat kultur entrepreneurial, semakin lancar aktivitas pengetahuan ini,. Sebuah kultur entrepreneurial, karena fokus eksternalnya dan keinginannya untuk menjalani perubahan, akan sadar

dengan pertumbuhan cepat perusahaan dan mau mengeksplorasi dan mengimplementasikan fasilitas relatif. Tiga kultur dimasukkan kedalam model persamaan terstruktur untuk menentukan dampak dari setiap kultur pada berjalannya aktivitas pengetahuan.

Manajer mungkin berharap untuk menentukan dimensi-dimensi kultural yang mana yang terkuat dalam organisasi mereka. Jugapenting adalah apakah jenis aktivitas pengetahuan yang sudah ada atau hilang dari organisasi mereka. Kemudian tindakan bisa diambil untuk membuat aktivitas pengetahuan sesuai dengan kultur atau merubah kultur agar lebih sesuai dengan proyek yang dibutuhkan. Misalkan, kultur entrepreneurial, yang kreatif, mungkin lebih produktif terhadap 'praktek terbaik' atau sharing ide baru, dimana kultur jalan lancar mungkin lebih berorientasi pada pemberdayaan yang lebih besar atau program promosi untuk mendorong sharing pengetahuan baru atau pengetahuan baru.

Dalam studi Yu dkk (2004a), mereka mengidentifikasi beberapa penggerak kunci untuk mengembangkan kapabilitas manajemen pengetahuan, seperti orientasi belajar, komunikasi, sharing maksud, dan fleksibilias, dan lebih lanjut, mereka mempertimbangkan tiga tindakan manajerial seperti dukungan top manajemen, sistem reward, atau team building adalah infrastruktur untuk membangun dan menjaga sebuah manajemen pengetahuan yang berkualifikasi.

Sebuah KMS terintegrasi (Clay dkk, 2005), yang bisa menghubungkan pekerja satu sama lain, dan bahkan sistem informasi suplier dan pelanggan (Yu dkk, 2004b) akan mengembangkan tahap ramalan pasar untuk pengembangan produk baru.

Akibatnya, sharing pengetahuan menjadi semakin sulit diabaikan, dan sebagai hasil memiliki fokus eksternal, proaktif, sebuah kultur inovatif dengan pekerja mau mencoba hal baru akan membantu organisasi mengeksplorasi adopsi aktivitas manajemen, dan mungkin penggunaan baru, dalam usaha untuk tetap bisa kompetitif

KESIMPULAN

Ketika pengetahuan dishare diantara orang ke orang berlanjut bergerak dari posting aktivitas pengetahuan, seperti manual pekerja dan pengetahuan eksplisit yang lain, ke sharing yang lebih besar pengetahuan tacit, dan kultur entrepreneurial akan menjadi semakin penting. Adalah pengembangan pengetahuan yang akan menghasilkan organisasi yang lebih kompetitif dari aktivitas pengetahuan.

Tetapi ada sebuah kecemasan rahasia. Ketika aktivitas pengetahuan organisasi diisi dengan tumpukan pengetahuan kualitas rendah, tidak relevan, tidak akurat, ini akan membuat penggunaan pengetahuan organisasi membutuhkan lebih banyak waktu dan tidak produktif, pada

akhirnya menjauhkan end-user dari aktivitas pengetahuan.

Sehingga, sebuah KMS berkualifikasi juga dianggap sebagai fasilitator penting bagi kualitas pengetahuan. Ini akan memberikan kontribusi terhadap dukungan atau eksekusi aktivitas pengetahuan, menghubungkan orang tanpa melihat jarak temporal dan spasial, menrampingkan informasi aliran pengetahuan, dan memudahkan kerjasama diantara anggota organisasi dan aliansi.

Tetapi teknologi informasi tidak cukup untuk menjamin kualitas pengetahuan. Karena alasan ini, dari karakteristik organisasi, kami percaya bahwa faktor-faktor dalam kultur organisasi dan struktur organisasi, seperti orientasi pembelajaran, komunikasi, maksud sharing pengetahuan, dan fleksibilitas, adalah infrastruktur untuk membangun sebuah kontrol kualitas.

Sebuah organisasi harus bisa menjalankan tindakan manajerial yang tepat dalam cara yang tepat waktu ketika kapabilitas aktivitas pengetahuannya berkembang. Penggerak manajerial untuk aktivitas pengetahuan berasal dari dukungan top manajemen, kebijakan rewarding, pembangunan tim, dan komitmen manajerial

Lebih lanjut, ketika aktivitas pengetahuan terbuka untuk diakses organisasi luar, sinergi pengetahuan akan jelas, tetapi ada pertanyaan serius, yakni kultur. Sehingga, peran kultur dalam adopsi dan implementasi aktivitas pengetahuan akan terus menjadi perhatian utama dan mungkin meningkat pentingnya ketika program manajemen pengetahuan berkembang.

Keterbatasan

Kesimpulan dari tulisan ini sebagian besar diambil dari bahan yang dikumpulkan pada saat datangnya aktivitas pengetahuan memiliki banyak kesempatan untuk merubah kultur. Studi ini menunjukkan kebiasaan untuk mempertimbangkan kultur ketika aktivitas pengetahuan diimplementasikan yang mungkin tidak kompatibel dengan kultur yang ada. Organisasi ini bisa mendapatkan benefit dari mengerti peran kultur dalam implementasi program manajemen pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

Andreou, A.N. and Boone, L.W. (2002), "The impact of information technology and cultural differences on organizational behavior in the financial services industry", *Journal of Intellectual Capital, Vol. 3 No. 3, pp. 248-61.*

Bagozzi, R.P. and Yi, Y. (1988), "On the evaluation of structural equation model", *Journal of Academy of Marketing Science, Vol. 16 No. 1, pp. 74-94.*

Bentler, P.M. and Bonett, D.G. (1980), "Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures", *Psychological Bulletin, Vol. 88, pp. 588-606.*

Berztiss, A.T. (2001), "Dimensions of the knowledge management process.

Database and expert systems applications, 2001", *Proceedings of the 12th International Workshop on September 3-7, pp. 437-41.*

Bourdreau, A. and Couillard, G. (1999), "Systems integration and knowledge management", *Information Systems Management, Fall, pp. 24-32.*

Byrne, B.M., Shavelson, R.J. and Muthen, B. (1989), "Testing for the equivalence of bactor covariance and mean structures: the issue of partial measurement invariance", *Psychological Bulletin, Vol. 105, pp. 456-66.*

Cameron, K.S. (1985), "Cultural congruence strength and type: relationship to effective", in Quinn, R.E. (Ed.), *Beyond Rational Management, pp. 142-3.*

Chau, P.Y.K. and Hu, P.J.H. (2001), "Information technology acceptance by individual professional: a model comparison approach", *Decision Sciences, Vol. 32 No. 4, pp. 699-719.*

Chua, A. (2004), "Knowledge management system architecture: a bridge between KM consultants and technologists", *International Journal of Information Management, Vol. 24, pp. 87-98.*

Clay, P.F., Dennis, A.R. and Ko, D.G. (2005), "Factors affecting the loyal use of knowledge management systems", *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences, pp. 1-10.*

Drucker, P. (1999), "Knowledge-worker productivity: the biggest challenge", *California Management Review, Vol. 41 No. 2, pp. 79-94.*

Fruin, W.M. (1997), *Knowledge Workers: Managing Intellectual Capital at Toshiba*, Oxford University Press, Oxford.

Gunnlaugsdottir, J. (2003), "Seek and you will find, share and you will benefit: organising knowledge using groupware systems", *International Journal of Information Management, Vol. 23, pp. 363-80.*

Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, Oxford University Press, New York, NY.

Ogbonna, E. (1993), "Managing organizational culture: fantasy or reality?", Human *Resource Management Journal, Vol. 3 No. 2, pp. 42-54.*

Ogbonna, E. and Harris, L.C. (2000), "Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies", *International Journal of Human Resource Management, Vol. 11 No. 4, pp. 766-88.*

Prahalad, C.K. and Bettis, R.A. (1986), "The dominant logic: a new linkage between diversity and performance", *Strategic Management Journal, Vol. 7, pp. 485-501.*

Randolph, W.A. and Sashkin, M. (2002), "Can organizational empowerment work in multinational settings?", *Academy of Management Executive, Vol. 16 No. 1, pp. 102-215.*