

## **REVIEW JURNAL KNOWLEDGE MANAJEMEN (KM) DAN KM ENABLER**

Jurnal-jurnal yang direview sebanyak 15 (lima belas) jurnal, tentang penelitian-penelitian yang terkait dengan penerapan KM dan peran penting enabler pada berbagai perusahaan/insitusi/organisasi. Berikut adalah review masing-masing jurnal :

### **I. IUP Journal of Knowledge Management 11.2 (Apr 2013): 46-62.**

1. Judul :

Model Development for Key Enablers in the Implementation of Knowledge Management

2. Nama Penulis :

Saini dan Ritika.

3. Latar Belakang Penelitian :

Penelitian dilakukan berdasarkan tinjauan literatur tentang pengembangan model konseptual yang menemukan dampak dari tiga enabler , yaitu keterlibatan manajemen puncak ( TP ) , ' budaya organisasi ( CF ) dan infrastruktur ( IF ) pada praktek KM. Beberapa studi sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai faktor yang bisa berpengaruh pada implementasi KM : budaya menciptakan pengetahuan, kepemimpinan pengetahuan , sumber daya pengetahuan , portal pengetahuan, struktur berbasis pengetahuan dan proses berbasis pengetahuan. Selain itu beberapa Penelitian terbaru telah mengidentifikasi hal-hal berikut sebagai faktor pendorong untuk penerapan praktek KM : kemampuan organisasi ( struktur , budaya , dan teknologi informasi).

4. Tujuan :

Mengembangkan model key enabler dalam implementasi KM

5. Manfaat :

Dapat menjadi masukan bagi perusahaan dari ketiga sektor ini dalam menerapkan praktek-praktek KM pada sebuah perusahaan.

6. Metode Penelitian :

Penelitian menggunakan teknik pemodelan persamaan struktural . Data primer dikumpulkan dari sampel UKM dari tiga sektor yaitu 1) perangkat lunak , 2) farmasi dan 3) tekstil , di 3 (tiga) negara bagian India Utara , yaitu , Punjab , Haryana dan Himachal Pradesh.

Data yang dikumpulkan adalah Data primer dan data skunder. Data primer melalui kuesioner terstruktur diberikan pada manajer tingkat atas seperti Kepala Eksekutif , Pejabat Chief Knowledge ( CKO ) , Pejabat Chief Information ( CIO ) , eksekutif HR dan

ahli manajemen organisasi lainnya. Jumlah responden 300 orang, dan yang memberi tanggapan 83% (90 dari tekstil dan 80 masing-masing dari sektor software dan farmasi). Data skunder dikumpulkan dari berbagai artikel penelitian , website perusahaan dan laporan tahunan , internet , majalah, surat kabar dan publikasi lainnya

Instrumen penelitian terdiri dari :

Kuesioner 1 daftar penerapan KM yang digunakan oleh UKM untuk data :

- menangkap pengetahuan
- berbagi pengetahuan ,
- transfer pengetahuan,
- pengetahuan penyimpanan
- penggunaan kembali pengetahuan

Kuesioner 2 yaitu kuesioner digunakan untuk 3 enabler utama yang mempengaruhi pelaksanaan praktek KM, diidentifikasi menjadi 15 item pengukuran.

Selanjutnya Respon dinilai pada skala Likert dan untuk analisis data, perancangan model dan diskusi digunakan AMOS 5.0.

Untuk melihat pengaruh 3 enabler (TP, CF,IF) digunakan model path.

## 7. Hasil Penelitian dan Kesimpulan

- Praktek *KM* pada organisasi sebagian tergantung pada keterlibatan manajemen puncak .
- Keterlibatan manajemen puncak ( 0,49 ) dan infrastruktur ( 0,29 ) memberikan kontribusi lebih dalam pelaksanaan praktik *KM* dibandingkan dengan budaya organisasi (0,10).
- Keterlibatan manajemen puncak ( 0,486 ) menunjukkan bahwa partisipasi aktif dari manajemen puncak merupakan prasyarat untuk implementasi *KM* yang efektif . Mereka memainkan peran penting dalam mengamankan dana dan budaya dan membangun infrastruktur untuk mencapai tujuan *KM*. Infrastruktur yang mendukung mendorong kreativitas , pengembangan keterampilan , berbagi pengalaman dengan rekan-rekan dan karenanya mempengaruhi evolusi inisiatif *KM* .
- Tingkat probabilitas menunjukkan bahwa *TP* dan *IF* secara statistik signifikan pada tingkat 0,01 dan itu menunjukkan bahwa hubungan antar variabel sangat pas dengan model.

- *KM* memerlukan kerangka kerja yang cenderung didorong oleh strategi bisnis , yang diselenggarakan oleh karyawan , dan didukung oleh manajemen puncak , budaya yang kondusif , infrastruktur sesuai dengan teknologi informasi.
- Dalam Implementasi *KM* diperlukan keterlibatan manajemen puncak , budaya organisasi , dan infrastruktur.
- Manajemen puncak dijadikan contoh bagi karyawan dalam berbagi dan menggunakan pengetahuan itu sendiri.
- Penyelenggaraan Program yang secara aktif mempromosikan pelaksanaan praktek *KM* oleh manajemen puncak berpengaruh pada motivasi karyawan untuk menghasilkan , mencari dan mengkonsumsi pengetahuan, yang sangat mempengaruhi implementasi *KM*. Selain itu pelatihan juga memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan praktek *KM* dimana karyawan dapat saling bertukar ide-ide dan berkontribusi untuk berbagi pengetahuan , transfer dan penggunaan kembali.
- Lima item dari budaya organisasi yang dipilih adalah penting bagi kemampuan perusahaan untuk mengelola pengetahuan secara efektif .
- Infrastruktur yang mendukung mendorong kreativitas , pengembangan keterampilan dan berbagi pengalaman dengan rekan-rekan dan karenanya mempengaruhi evolusi inisiatif *KM* . Infrastruktur komunikasi adalah item yang penting dalam implementasi *KM* . Ini membantu karyawan untuk mendapatkan terbaru dan pengetahuan ahli tersedia di dalam dan di luar organisasi . Infrastruktur teknis di sektor perangkat lunak memfasilitasi artikulasi pengetahuan eksplisit dalam organisasi dan memungkinkan bisnis untuk memanfaatkan pengalaman masa lalu dalam generasi pengetahuan baru

## **II. *Journal of Global Information Technology Management 5.3 (2002): 12-31.***

### 1. Judul :

Where the global needs the local: Variation in enablers in the knowledge management process

### 2. Penulis :

Okunoye, Adekunle; Karsten, Helena.

### 3. Latar Belakang :

Peneliti menganggap perlu untuk mengembangkan model yang menggabungkan situasi dan keadaan suatu tempat, berdasarkan hal-hal sebagai berikut :

- Isu global *KM* bahwa dalam penerapan *KM* dalam perusahaan penting dipahami faktor lokal (teknologi, budaya, sosial, organisasi, lingkungan, dll) sebelum diterapkan satu model *KM*.
- Dari beberapa studi kasus pada beberapa perusahaan diketahui bahwa model *KM* di suatu perusahaan belum tentu dapat cocok diterapkan pada perusahaan yang berbeda. Infrastruktur teknologi informasi ( ITI ) dan enabler adalah faktor yang mempengaruhi.
- Hasil pengamatan Beers , 1995; Bartlett dan Mahmood , 1996; Warren dan Davies, 2000 terhadap studi kasus pada perusahaan BT Labs, Skandia, Mobil, Buckman Laboratories, Mobil, HP, telah berhasil menerapkan model dan kerangka kerja *KM*, namun model tersebut tidak mempertimbangkan perbedaan daerah dan negara dan faktor-faktor lokal yang spesifik yang dapat mempengaruhi *KM*. Struktur dan strategi manajemen juga bisa dipengaruhi oleh budaya nasional yang berbeda. Semua itu dipengaruhi enabler.

#### 4. Tujuan :

Untuk melengkapi model-model *KM* di Barat dan Jepang ( Nonaka dan Takeuchi , 1995; APQC , 1996; Davenport dan Prusak , 1998) dan mengembangkan model yang bisa relevan dengan organisasi di negara berkembang.

#### Manfaat :

Bagi penulis menjadi lebih memahami dan bertambah pengetahuan tentang model *KM* pada berbagai perusahaan besar dan kecil. Bagaimana pengembangan model yang dapat diterapkan pada suatu perusahaan harus disesuaikan dengan kondisi organisasi.

#### 5. Metode Penelitian :

Menganalisis 4 kelompok enabler , melengkapi APQC m

#### 6. Hasil dan Kesimpulan

- Budaya organisasi yang sama dari organisasi di negara-negara berkembang dan orang-orang di Barat dan Jepang dipengaruhi oleh budaya nasional negara masing-masing.
- Struktur organisasi, kepemimpinan, dan manajemen berperan penting dalam upaya *KM* dari organisasi.
- Beberapa masalah yang dihadapi oleh organisasi-organisasi ini diantaranya masalah manajerial , ketergantungan pada personil kunci , dan jadwal yang ketat yang umum dalam upaya *KM* global
- Isu-isu spesifik dalam konteks Afrika diantaranya perencanaan jangka pendek karena budaya proyek , terus-menerus di bawah - temuan , penundaan yang lama dalam

komunikasi , atau kerentanan pada wajah masalah peralatan , yang erat bergantung pada operasi lingkungan .

- Penerapan *KM* di negara berkembang, perlu mempertimbangkan faktor lingkungan, budaya dan kepercayaan nasional, dan orientasi lokal di enabler *KM* . Ketentuan harus dibuat untuk berbagai konteks dan makna pengetahuan dalam setiap keadaan . Dimana pengetahuan individu dianggap sebagai mata pencaharian dan kekuasaan , mengelola pengetahuan mungkin sulit .

### **III. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business 4.4 (Aug 2012): 36-44.**

1. Judul :

Study of Relationship between Knowledge Management Enablers and Processes With Organizational Performance.

2. Nama Penulis

Fattahiyah, Sima; Hoveida, Reza; Siadat, Seyed Ali; Tallebi, Huoshang.

3. Tujuan :

Untuk mengeksplorasi berbagi pengetahuan enabler dan hambatan dalam farmasi R & D seperti yang dialami oleh kelompok profesional yang berbeda, yaitu para ilmuwan dan teknisi laboratorium.

4. Manfaat :

5. Metode :

Desain survey dengan pendekatan kualitatif. Responden Staff professional dari dua Departemen. 4 kategori *KM* enabler yang menjadi variabel yaitu 1) teknologi informasi, 2) strategi dan kepemimpinan, 3) budaya organisasi, 4) sistem insentif organisasi.

6. Hasil Penelitian dan Kesimpulan :

- Selama proses penelitian, nampak terjadi perubahan pengetahuan organisasi menjadi eksplisit.
- Penting berbagi pengetahuan untuk penyelesaian masalah organisasi
- Tidak ada standar untuk berbagi pengetahuan untuk R & D profesional
- Enabler harus sinergi enabler untuk dapat meningkatkan praktek-praktek berbagi pengetahuan dan meminimalkan hambatan. .
- Kesadaran dan pengakuan dari keragaman ini berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan pada R & D dan juga proses penciptaan pengetahuan baru.

- Keberhasilan praktek berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh peran manajer yang fokus pada nilai sinergi dari enabler berbagi pengetahuan dan hambatan-hambatan yang terjadi
- Berbagai pengetahuan diantara pegawai dapat menciptakan keunggulan kompetitif
- Hambatan dalam berbagi pengetahuan adalah : kekhawatiran tentang siapa yang dapat menggunakan salah satu pengetahuan dan takut akan dianggap bodoh, suasana curiga. Pendekatan fisik kepada rekan-rekan memiliki dampak jelas pada berbagi pengetahuan. Ini mendukung model SECI yang mengkonfirmasi bahwa berbagi pengetahuan berlangsung selama sosialisasi sebagai dirancang untuk penciptaan pengetahuan.
- Manajer dituntut untuk memahami keragaman professional, adanya perbedaan pandangan dan praktek-praktek mengenai enabler berbagi pengetahuan dan hambatan yang ada.

#### **IV. *Journal of Knowledge Management 14.1 (2010): 100-113***

1. Judul :

Modeling enablers for successful KM implementation.

2. Nama Penulis :

Anantatmula, Vittal S; Kanungo, Shivraj

3. Tujuan :

Mengidentifikasi berbagai tingkatan dalam *KM* untuk mencapai target menengah seperti kualitas konten, collaboration, dan strategi focus, sehingga akan diperoleh kejelasan antara sebab dan akibat dalam sistem *KM*. Selain itu penelitian bertujuan untuk menyajikan sebuah model yang terdiri dari serangkaian enabler dan hambatan untuk mencapai keberhasilan implementasi *KM* dan mendapatkan hasil yang diinginkan.

4. Manfaat :

Bagi penulis memperoleh pengetahuan tingkatan-tingkatan pencapaian target dalam *KM* dan memahami bahwa keberhasilan dalam implementasi *KM* dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh model *KM* yang tepat untuk diterapkan.

5. Metoda :

Desain penelitian Interpretive structural modeling, ISM, dan pengumpulan data melalui survey

6. Hasil Penelitian dan Kesimpulan :

- Untuk membangun model *KM* dengan mengkolaborasi proses *KM*, infrastruktur teknologi dan sistem komunikasi dapat dilakukan secara bertahap dan memakan waktu.

- Selain itu, resultan dari kolaborasi dan kualitas konten akan secara bertahap bertransisi ke transfer pengetahuan diantara orang-orang dan dampak sebenarnya pada kinerja bisnis masih jauh dari target
- Keberhasilan penerapan *KM* di suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan peran pimpinan. Oleh karena itu pemilihan pemimpin yang kompeten dan berkomitmen adalah penting mengingat peran penting pemimpin dalam mengamankan dana dan membangun infrastruktur teknologi.
- Faktor budaya pegawai dalam berkomunikasi, saling percaya merupakan faktor yang mendukung tercapainya *KM* suatu organisasi.
- Sistem *KM* yang telah diimplementasikan, harus dipertahankan strategi yang dilakukan, dan kualitas konten agar kolaborasi bermanfaat bagi seluruh pegawai.

## **V. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. XV No.2 September 2009: 181-196**

### 1. Judul :

Identifikasi Kesiapan Penerapan *KM* di Perguruan Tinggi (Studi terhadap Faktor *Enabler KM*)

### 2. Penulis :

Lieli Suharti (Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga) dan Irwin Hartanto (Alumnus Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga)

### 3. Latar Belakang :

Peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian ini atas beberapa pemikiran-pemikiran :

- Berdasarkan beberapa literatur tentang bagaimana penerapan *KM* pada suatu organisasi dan kesiapan SDM yang akan mempraktekan *KM* dalam lingkungan kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. *KM* masih merupakan sebuah konsep yang sulit untuk diimplementasikan dan masih memerlukan eksplorasi dan pengembangan yang lebih jauh (Siregar 2005). *KM enablers* (pemberdaya *KM*) merupakan fondasi penting dalam pembentukan manajemen pengetahuan suatu organisasi.
- *KM* penting diterapkan di Perguruan tinggi agar PT dapat semakin cepat mempersiapkan diri, semakin cepat pula dapat menemukan *best practice*-nya (Blackman & Kennedy 2007; Raharso 2009).

4. Tujuan :

Untuk memperoleh gambaran mengenai kesiapan unsur-unsur *enabler* (pemberdaya) penerapan KM di lingkungan organisasi perguruan tinggi (PT).

5. Manfaat :

Diperoleh tambahan pengetahuan tentang KM, KM enabler dan memahami bahwa faktor kesiapan enabler sangat mempengaruhi keberhasilan praktek KM pada suatu organisasi.

6. Metode :

Jenis penelitian Deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan *likert scale* 1-5, dimana angka 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju dan angka 5 mewakili jawaban sangat setuju dari setiap pernyataan yang dicantumkan di kuesioner.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *non-probability sampling*, berupa *saturation sampling*, yaitu teknik *sampling* dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel yaitu para karyawan akademik maupun non-akademik yang bekerja di fakultas tersebut yang secara keseluruhan berjumlah 82 orang di fakultas sebuah perguruan tinggi di Jawa Tengah

7. Hasil Penelitian dan Kesimpulan :

Hasil penelitian yang diurai kedalam 4 aspek pemberdaya KM, yaitu *Culture, Structure, People, Information Technology*.

- Responden memberi penilaian yang tinggi terhadap kesiapan faktor faktor pemberdaya KM, khususnya untuk faktor *organizational culture, people* dan *Information technology*.
- Untuk faktor struktur organisasi yang terdiri dari aspek desentralisasi dan deformalisasi dinilai oleh responden cukup tinggi. Penerapan KM memang sebaiknya memiliki struktur organisasi yang tidak terlalu formal untuk merangsang terjadinya penciptaan pengetahuan, karena pengetahuan tidak ditemukan pada kondisi yang kaku, statis, dan prosedural. Seperti yang disampaikan oleh Gold, *et al*, (2001), organisasi yang kaya akan pengetahuan biasanya diawali dari budaya dan peraturan organisasi yang lebih luwes dimana para anggotanya dimungkinkan untuk membuat keputusan sesuai dengan wewenangnya, tanpa menghilangkan pengawasan dari aras pimpinan.
- Untuk faktor *organizational culture*, aspek *leaderships, mutual trust* dan *collaborative*, dinilai tinggi oleh responden. Pimpinan fakultas dinilai memiliki *leaderships* yang baik, demikian juga para anggota organisasi dari fakultas yang diteliti dinilai memiliki



tingkat kolaborasi dan saling percaya yang tinggi. Kesemua aspek ini merupakan unsur pemberdaya yang perlu ada untuk menunjang penerapan KM di organisasi.

- SDM yang siap adalah SDM yang memiliki *T-Shape Skills*, yaitu mereka yang menguasai berbagai kompetensi *hardskill* (menguasai bidang pekerjaan) dan kompetensi *softskill* (komunikasi, empati).
- adanya kesiapan teknologi informasi yang mendukung anggota organisasi berkomunikasi dan mengelola data dan informasi juga mendapat penilaian yang tinggi dari responden.

## **VI. *Journal of Knowledge Management 16.5 (2012): 808-828.***

### 1. Judul :

Knowledge management fishbone: a standard , by framework of organizational enablers,

### 2. Nama Penulis : Kamhawi, Emad M.

### 3. Tujuan :

Untuk merancang dan menguji kerangka kerja KM pada organisasi berhubungan dengan kinerja dalam organisasi

### 4. Manfaat :

Tambahan pengetahuan bagi penulis manfaat kerangka ikan bagi penerapan KM yang efektif

### 5. Metoda :

Desain / metodologi / pendekatan penelitian adalah metode survei digunakan untuk memperoleh pendapat dari 167 manajer tingkat menengah dan tingkat atas dari 81 perusahaan Bahrain . Dalam rangka mempersiapkan daftar responden potensial kuesioner , penulis mengandalkan 4 asisten peneliti untuk mengunjungi perusahaan-perusahaan ini dan menghubungi manajer IS

### 6. Hasil Penelitian dan Kesimpulan :

- Hasil studi menghasilkan model tulang ikan, dengan tingkatan output pertama pada tulang belakang sebagai kegiatan KM, tingkatan ke dua mengarah ke inovasi dan akhirnya link ke kinerja pada bagian kepala.
- Model kerangka Ikan dapat menjadi model sebagai standar bagi pegawai (akademisi dan praktisi) untuk membantu mengevaluasi tingkat KM. Dalam hal ini perlu ditekankan , pada waktu apa , dan kemudian apa faktor kritis manajer harus bekerja pada , dalam rangka memaksimalkan hasil organisasi dari setiap tahap model.

## **VII. *Journal of Knowledge Management 15.1 (2011): 53-70.***

### 1. Judul :

Knowledge-sharing enablers and barriers in pharmaceutical research and development

### 2. Nama Penulis :

Anne-Mette Lilleoere; Ebba Holme Hansen.

### 3. Latar Belakang Penelitian :

Hal-hal yang dipandang peneliti untuk merancang penelitian studi kasus tunggal untuk mengidentifikasi enabler dan hambatan berbagi pengetahuan di kalangan profesional yang bekerja dengan pengembangan farmasi di Novo Nordisk R & D , Denmark untuk mengembangkan produk obat dan proses manufaktur produk obat untuk skala up - lanjut dalam fasilitas produksi ini adalah :

Perusahaan memiliki karakteristik unik seperti lingkungan yang sangat regulasi, siklus pengembangan yang panjang, dan tingkat tinggi risiko dan biaya dalam proses R & D .

- Waktu dari penemuan untuk pemasaran obat baru membutuhkan rata-rata 8-10 tahun. Oleh karenanya dicari solusi bagaimana agar waktu pemasaran obat baru dapat dipersingkat
- Salah satu solusi adalah dengan penciptaan pengetahuan yang dapat diperoleh dari interaksi antar individu. Dengan penciptaan pengetahuan memungkinkan munculnya inovatif baru untuk mengembangkan produk-produk baru yang lebih besar dan cepat.

### 2. Tujuan penelitian :

Untuk mengidentifikasi enabler organisasi dan hambatan untuk berbagi pengetahuan perusahaan farmasi di Denmark .

### 5. Manfaat :

Bermanfaat sebagai saran agar perusahaan memahami bahwa berbagi pengetahuan dalam organisasi dapat berkontribusi mengurangi waktu - ke-pasar di farmasi R & D dengan ini menciptakan keunggulan kompetitif .

### 7. Metoda :

Rancang penelitian studi kasus tunggal. Populasi terdiri dari staf profesional di dua departemen , yaitu manajer, pemimpin tim , ilmuwan utama , ilmuwan , dan teknisi laboratorium . Jumlah responden 60 orang dan 47 yang berpartisipasi dalam studi

### 8. Hasil Penelitian dan Kesimpulan :

- Pandangan R & D profesional tentang berbagi pengetahuan berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan adalah multi-faceted dan bahwa salah satu standar untuk R & D profesional tidak ada.
- Praktek sharing knowledge dipengaruhi oleh faktor enabler dan hambatan. Demikian pula faktor kedekatan pribadi antar teman berpengaruh pada praktek sharing knowledge

**VIII. *Jurnal Teknik Industri, Vol. 11, No. 2, Desember 2009, pp. 174-187-ISSN 1411-2485***

1. Judul :

Hubungan Knowledge *Sharing Behavior* dan *Individual Innovation Capability*

2. Nama Penulis :

Hilmi Aulawi, Rajesri Govindaraju, Kadarsah Suryadi, Iman Sudirman.

3. Latar Belakang Penelitian :

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh suatu pandangan bahwa kemampuan karyawan untuk selalu menghasilkan inovasi, merupakan faktor kunci bagi suatu perusahaan untuk dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang ketat. *Knowledge sharing* (KS) salah satu upaya yang dapat meningkatkan kemampuan inovasi karyawan di perusahaan. melalui KS, *knowledge* dapat disebarkan, dimplementasikan dan dikembangkan. Disisi lain, *sharing* merangsang individu di dalam organisasi untuk dapat berpikir secara kritis dan kreatif (Lindsey, 2006)

4. Tujuan :

Untuk menganalisis hubungan antara KS *behavior* karyawan dengan *individual innovation capability*.

5. Manfaat :

Peneliti bertambah pengetahuan dan pemahaman bagaimana kemampuan inovasi dapat dikembangkan dalam rangka mendukung *sharing knowledge*

6. Metoda :

Penelitian menggunakan analisis kualitatif.

7. Hasil Penelitian dan Kesimpulan :

- *tacit* KS berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan inovasi individu. Proses *tacit* KS yang dinilai paling efektif adalah yang dilakukan dalam bentuk informal

- *explicit* KS berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan inovasi individu. Penggunaan fasilitas IT dinilai telah membantu *explicit* KS di perusahaan, fasilitas tersebut diantaranya *knowledge portal, teleconference, video conference, mail group*, dll.
- Melalui *case study* di dua perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi di Indonesia, diperoleh gambaran bahwa KS *behavior* berperan dalam mendorong *individual innovation capability*.

#### **IX. *Communications of the IIMA 9.4 (2009): 53-65.***

1. Judul :

Knowledge Management and Information Technology: Enablers of E-Commerce Development. Penulis :

2. Nama Penulis

Badamas, Muhammed A.

3. Latar Belakang Penelitian :

- Ekonomi negara-negara Afrika hanya dapat berkembang dengan teknologi informasi integral dan infrastruktur telekomunikasi. Teknologi Informasi dan Komunikasi ( ICT ) merupakan peluang untuk mengatasi tantangan pembangunan untuk mengurangi kemiskinan , terutama , dengan kombinasi kekayaan dan penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan kapasitas dalam organisasi pemerintah dan masyarakat .
- Keterampilan dan kapasitas perlu dikembangkan untuk membangun potensi manfaat peningkatan informasi dan transfer pengetahuan
- Penggunaan informasi yang efektif tergantung pada ketersediaan teknologi informasi yang efisien.
- Dengan demikian perlu adanya upaya untuk dapat mempercepat pengembangan e - commerce di negara berkembang , terutama di Afrika

4. Tujuan Penulisan :

Mengkaji hubungan antara pengetahuan, informasi, teknologi informasi dan bagaimana bisa menjadi enabler untuk pengembangan e-commerce di Afrika.

5. Manfaat :

Menambah wawasan tentang pengetahuan, informasi, teknologi informasi dan mengetahui tentang hubungan antara pengetahuan, informasi dan TI dan bagaimana ke tiganya dapat menjadi enabler

6. Kesimpulan :

- Ada kebutuhan untuk kebijakan teknologi informasi yang komprehensif oleh negara-negara Afrika yang bercita-cita untuk menjadi bagian dari era informasi untuk membantu mengembangkan e-commerce.
- Perkembangan infrastruktur Information and Communication Technologies (ICT) : kemitraan publik-swasta, infrastruktur telekomunikasi, akses ke infrastruktur harus diarahkan ke konten dan service yang relevan.
- Lingkungan yang mendukung sangat penting untuk mendukung ICT. pemberdayaan sangat diperlukan untuk menghilangkan kendala. Kerangka hukum, kelembagaan dan peraturan diperlukan untuk memastikan kompetisi yang adil; untuk menarik investasi; untuk mengembangkan infrastruktur ICT, solusi dan aplikasi; untuk memberikan pajak dan insentif lainnya untuk industri ICT dan investor; untuk mendukung transfer teknologi; untuk memenuhi kebutuhan, prioritas, aspirasi dari berbagai pemangku kepentingan; menyediakan sarana dan prasarana hukum untuk perlindungan kekayaan intelektual, digital kontraktor, privasi dan perlindungan data dan kejahatan cyber.
- E-government: E-tata kelola adalah untuk transparansi dalam operasi pemerintah, meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah, meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, manajemen keuangan, manajemen informasi, mengurangi birokrasi, dan penyampaian layanan Kesehatan publik, pendidikan dan lingkungan.
- Pengembangan dan pertumbuhan industri ICT: kebijakan harus memfasilitasi pengembangan industri ICT lokal yang akan mengurangi ketergantungan impor dan meningkatkan peluang ekspor. Industri ICT menghasilkan lapangan kerja dan menciptakan kekayaan melalui produksi, manufaktur, pengembangan, pengiriman, dan distribusi produk ICT dan jasa.
- ICT Difusi dan peningkatan kepedulian ICT : kebijakan akan berurusan dengan difusi ICT, dan kepedulian ICT, dan kesadaran akan manfaat dari ICT, menciptakan peluang ekonomi dan sosial yang baru untuk pemberantasan kemiskinan, penciptaan lapangan kerja dan pemberdayaan.

- Peran sektor swasta: kebijakan harus membahas bagaimana inisiatif kemitraan publik-swasta dapat efektif. Hal ini terutama penting dalam memberikan, dan menggunakan infrastruktur informasi, untuk mendorong penggelaran dan penggunaan ICT dalam ekonomi dan masyarakat.
- Kebijakan harus memfasilitasi berbagai aspek dari e-bisnis e-pembayaran, e-commerce, transaksi aman dan undang-undang yang sesuai. Perkembangan pesat dari bisnis-ke-konsumen (B2C), bisnis-to-business (B2B) dan bisnis-untuk-pemerintah (B2G) e-bisnis harus dipromosikan. ICT semakin memainkan peran penting dalam kapasitas negara-negara berkembang untuk menghasilkan, untuk menyediakan akses dan menerapkan informasi. Untuk negara-negara Afrika, penting untuk memiliki strategi informasi koheren dan sistematis.

**X. The relationship between knowledge management enablers and performance  
Industrial Management + Data Systems 109.1 (2009): 98-117.**

1. Judul :

The relationship between knowledge management enablers and performance Industrial Management

2. Nama Penulis :

Chin-Tsang, Ho.

3. Latar Belakang :

Penelitian ini dilakukan atas dasar masalah penting untuk mengetahui bagaimana perusahaan mengelola pengetahuan dalam rangka menciptakan keunggulan kompetitif, proses KM sempurna adalah keuntungan tak terkalahkan Aktivitas KM mengakibatkan proses sirkulasi pengetahuan yang terdiri dari proses sirkulasi pengetahuan menjadi lima komponen : penciptaan , akumulasi , berbagi , pemanfaatan , dan pengetahuan internalisasi. Pelaksanaan KM sebuah organisasi harus diikuti Evaluasi. Hasil statistik menunjukkan bahwa organisasi yang telah menerapkan pengukuran - manajemen menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada yang lain , apakah atau tidak itu adalah dalam hal kinerja keuangan atau peringkat industri . Semua ini mengungkapkan pentingnya membangun indeks kinerja KM.

4. Tujuan :

- untuk mempelajari hubungan antara enabler *KM* dan indeks kinerja *KM*
- membangun dan menganalisis pentingnya indeks kinerja proses *KM*,

- menganalisis karakteristik perusahaan, hubungan antara enabler KM dengan pentingnya indeks kinerja proses KM, dan mencoba untuk mengadopsi empat enabler KM sebagai variabel independen.
- menyelidiki apakah hubungan antara pentingnya kinerja proses KM dan indeks kinerja keuangan mempengaruhi pentingnya indeks kinerja keuangan

#### 5. Manfaat :

Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang enabler KM dan indeks kinerja KM

#### 6. Metode Penelitian :

Dilakukan survey

#### 7. Hasil Penelitian

- Faktor strategi manajemen dan kepemimpinan berhubungan positif (paling signifikan) di antara semua indeks kinerja proses *KM*
- Indeks kinerja keuangan berpengaruh positif (signifikan) terhadap penciptaan pengetahuan dan pengetahuan internalisasi
- Jumlah karyawan tidak mempengaruhi pemilihan pada pentingnya indeks kinerja. Dengan demikian Indeks Kinerja penting diterapkan pada proses *KM* pada perusahaan besar dan kecil.
- Implementasi pengalaman tidak berhubungan dengan pemilihan pentingnya indeks kinerja proses *KM*. Penerapan pengalaman *KM* itu tidak menunjukkan pengaruhnya dalam pemilihan indeks kinerja.
- Dalam proses implementasi *KM*, lingkungan kerja dengan infrastruktur teknologi informasi dan budaya yang mendukung aktifitas pengetahuan para karyawan, harus dibentuk. Lingkungan ini bisa disebut infrastruktur organisasi, dan infrastruktur yang mendukung ini adalah *KM enabler*.
- Strategi dan kepemimpinan menunjukkan hubungan paling signifikan, positif dengan indeks kinerja proses *KM* diantara semua enabler *KM*. Ada Sistem insentif dalam organisasi *KM* dan penciptaan *KM*.
- Konduktor yang baik mengarahkan secara eksplisit visi dan tujuan untuk membantu karyawan secara aktif berpartisipasi dan terlibat dalam implementasi *KM*. Keterlibatan manajer senior juga dapat mendorong mereka untuk lebih memperhatikan indeks kinerja proses *KM*.
- Efektivitas *KM* perlu dievaluasi setelah sistem insentif *KM* didirikan, dan ini juga mempromosikan pentingnya indeks kinerja proses *KM*. Temuan ini berimplikasi,

bahwa dengan memberikan dukungan lebih banyak dari para manajer senior untuk kegiatan KM karyawan mereka, maka menjadi semakin mudah bagi perusahaan untuk lebih memperkuat pentingnya indeks kinerja proses KM.

- Dalam hal kepentingan indeks kinerja dalam penciptaan pengetahuan, pengetahuan internalisasi di sisi operasional dan pengetahuan internalisasi di sisi pelanggan, semuanya positif berkaitan dengan pentingnya indeks kinerja keuangan.
- Indeks kinerja internalisasi pengetahuan di sisi operasi tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan pentingnya indeks kinerja konsumen/ produk. Dengan demikian, perusahaan akan fokus pada hasil keuangan yang dibawa oleh penurunan biaya ketika mulai lebih memperhatikan keuntungan operasional yang dibawa oleh implementasi KM. Namun, itu tidak membantu perusahaan untuk menekankan pada keuntungan yang didapat dari produk individu atau konsumen.
- Sebuah perusahaan dapat mengharapkan untuk menghasilkan efektivitas keuangan melalui indeks kinerja penciptaan pengetahuan dan pengetahuan internalisasi.

#### **XI. *Knowledge Management Research & Practice 9.1 (Mar 2011): 17-28.***

1. Judul : Study of knowledge management enablers across countries.

2. Nama Penulis :

Magnier-watanabe, Rémy; Benton, Caroline; Senoo, Dai.

3. Tujuan Penelitian :

Untuk mengetahui pengaruh faktor *ba*, kepemimpinan, tempat, budaya organisasi, organisasi yang terkontrol dan gaya kerja *KM* yang didefinisikan dalam SECI: sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi, mempengaruhi proses KM dalam perusahaan yang berada di Jepang, Amerika Serikat, Perancis dan Cina

4. Manfaat :

Tambahan pengetahuan bagi penulis tentang penciptaan pengetahuan dan mengetahui lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penciptaan pengetahuan

5. Metoda :

Penelitian menggunakan disain survey, analisis kuantitatif. Variabel-variabel terdiri dari variabel independen meliputi *Ba*, kepemimpinan, budaya organisasi, pengendalian organisasi, dan bekerja gaya dan empat model konversi pengetahuan sebagai variabel



dependen. Metoda analisis menggunakan *Skala Likert* 5 titik. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. /

#### 7. Hasil Penelitian :

- Pelatihan yang berkelanjutan dalam KM, seperti yang ditunjukkan di kantor pusat Jepang, berkontribusi untuk menciptakan pengetahuan yang lebih seimbang pada konversi mode (SECI).
- Setiap anak perusahaan, meskipun merupakan bagian dari kelompok perusahaan yang sama dan termasuk tim fungsional yang sama, muncul pola yang sangat berbeda pada KM dan fitur-fitur organisasi. Model regresi menunjukkan bahwa faktor organisasi yang berbeda terutama *Ba* , gaya kerja dan organizational control - bertanggung jawab untuk profil KM yang dihasilkan dari setiap kantor lokal: Formal *Ba* di kantor AS, Clear dan objective di kantor Perancis, Formal *Ba* di cabang Cina, dan Visi mandiri di kantor pusat Jepang.

#### 8. Kesimpulan :

Untuk peningkatan efisiensi *KM* konsisten dan global, maka , model *KM* yang akan dikembangkan harus mempertimbangkan kekhasan organisasi setiap kantor dan harus disesuaikan dengan perbedaan lokal, terutama bagi perusahaan-perusahaan multi-nasional.

### **XII. *International Journal of Electronic Business Management* 11.1 (2013): 49-59.**

1. Judul : Knowledge Management Enablers and Knowledge Creation in ERP System Succes.
2. Nama Penulis : Jeng, Don Jyh-Fu; Dunk, Nicolas.
3. Tujuan
  - Untuk menunjukkan kebutuhan dari perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem ERP dalam memanfaatkan pengetahuan internal mereka untuk memastikan suksesnya implementasi ERP.
  - Untuk lebih memahami hubungan antara knowledge management enabler dan penciptaan pengetahuan
  - Untuk lebih memahami hubungan antara penciptaan pengetahuan dan suksesnya ERP.
4. Metode penelitian :

Desain penelitian “survey”. Variabel terdiri dari Collaboration, Trust, Learning, Centralization, Formalization, IT support, Penciptaan pengetahuan, EPR success. Metoda analisis Seven point skala Likert. Metoda pengumpulan data melalui Survey lapangan. Jumlah responden 187 manajer tingkat menengah.

5. Hasil Penelitian dan Kesimpulan :

- IT support tidak sepenuhnya dapat mendukung struktur organisasi low formalization organizational.
- Dalam knowledge management enablers (yaitu budaya, struktur dan dukungan IT) menunjukkan adanya hubungan langsung dengan penciptaan pengetahuan.
- Penciptaan pengetahuan adalah predictor bagi suksesnya ERP. Sebagai system, ERP adalah kompleks, sulit diterapkan , tetapi dengan semakin besarnya jumlah pengetahuan yang diciptakan maka system ini akan lebih berhasil.
- Learning organization dan decentralized organization mengarah pada penciptaan pengetahuan.
- Hasil data empiris menunjukkan bahwa organisasi perusahaan sepatu dan pakaian memerlukan penciptaan pengetahuan melalui budaya positif, desentralisasi struktur dan dukungan IT untuk berjalannya system EPR, untuk mengaktifkan fungsi organisasi agar tetap kompetitif dan menguntungkan.

**XIII. *European Research Studies* 14.2 (2011): 97-134.**

1. Judul : Knowledge Management Enabler Factors and Firm Performance: An Empirical Research of the Greek Medium and Large Firms
2. Nama Penulis : Theriou, Nikolaos; Maditinos, Dimitrios; Theriou, Georgios.
3. Latar Belakang :

Pengetahuan telah menjadi salah satu kekuatan pendorong yang paling penting bagi keberhasilan bisnis . Pengetahuan manajemen membantu organisasi untuk menemukan , memilih , mengatur, mendistribusikan , dan mentransfer informasi penting . Melalui manajemen pengetahuan yang sukses ( KM ) organisasi meningkatkan efektivitas dan mendapatkan keuntungan kompetitif. Perkembangan KM telah menyebabkan kebutuhan untuk mengidentifikasi faktor keberhasilan kritis . Studi ini mengidentifikasi dan membahas faktor penentu keberhasilan atau enabler yang menentukan efektivitas KM dalam organisasi , yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja total perusahaan .

4. Tujuan Penelitian : mengkaji pengaruh efektivitas manajemen pengetahuan terhadap kinerja perusahaan .

5. Manfaat :

Hasil dari studi ini akan membantu organisasi untuk memahami dampak yang enabler yang berbeda terhadap keberhasilan pelaksanaan KM dan bagaimana efektivitas KM mempengaruhi kinerja perusahaan .

6. Metode Penelitian :

Model penelitian yang diusulkan diuji melalui survei online yang dikirim ke 280 perusahaan menengah dan besar , yang dipilih secara acak , seluruh Yunani , dari orang-orang hanya 109 menjawab kuesioner dengan benar .

7. Hasil Penelitian dan Kesimpulan :

- Faktor enabler kunci seperti kepemimpinan, budaya , strategi , teknologi dan orang mempengaruhi efektivitas manajemen pengetahuan positif . Namun, hanya kepemimpinan dan budaya yang didukung statistik .
- Enabler seperti teknologi , strategi , dan orang-orang yang tidak signifikan berhubungan dengan efektivitas manajemen pengetahuan .
- Budaya sebagai faktor yang paling penting dari efektivitas manajemen pengetahuan .
- Faktor kunci yang paling penting adalah kepemimpinan . Top tim manajemen ( TMT ) memainkan peran penting dalam keberhasilan KM
- Teknologi informasi dapat memfasilitasi manajemen pengetahuan . Namun demikian , dalam penelitian kami jelas bahwa teknologi memainkan peran yang sangat kecil dalam efektivitas manajemen pengetahuan dalam perusahaan .
- Efektivitas manajemen pengetahuan adalah prediktor signifikan dari kinerja organisasi . Organisasi dapat mencapai banyak hasil positif dari proses manajemen pengetahuan yang efektif ( Wong , Aspinwall , 2005 ) .
- Hubungan positif yang kuat antara efektivitas manajemen pengetahuan dan dua faktor penentu kinerja perusahaan , profitabilitas dan pangsa pasar dan sejalan dengan orang-orang dari DeTienne , Dyer , Hoopes , dan Harris ( 2004 ) .
- Kesimpulannya , kebutuhan manajemen pengetahuan dimulai ketika pengetahuan diciptakan dan kemudian bersama. Bukti empiris yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor enabler yang paling penting untuk perusahaan manufaktur yang besar dan kecil.

enablers across countries. by Magnier-watanabe, Rémy; Benton, Caroline; Senoo, Dai. *Knowledge Management Research & Practice* 9.1 (Mar 2011): 17-28.

**XIV. W.R. King (ed.), *Knowledge Management and Organizational Learning*, 111 *Annals of Information Systems* 4, DOI 10.1007/978-1-4419-0011-1\_8, © Springer Science+Business Media, LLC 2009**

1. Judul : Information Technology as an Enabler of Knowledge Management: An Empirical Analysis
2. Nama Penulis : Susana Pérez López , José Manuel Montes Peón , and Camilo José Vázquez Ordás
3. Latar Belakang :  
Melihat meningkatnya minat dalam manajemen pengetahuan dan penggunaan teknologi informasi. Namun, tidak jelas bagaimana hubungan antara kompetensi IT dan manajemen pengetahuan bekerja.
4. Metoda : Studi ini memberikan pemahaman yang lebih baik dari relasi itu. melalui studi empiris dari 162 perusahaan Spanyol,
5. Hasil dan Kesimpulan :  
Kompetensi TI memiliki efek langsung pada proses manajemen pengetahuan: generasi pengetahuan, transfer pengetahuan, dan pengetahuan kodifikasi dan penyimpanan. Pada saat yang sama, kompetensi TI juga memiliki efek tidak langsung pada pengetahuan manajemen dengan memfasilitasi pengembangan struktur organisasi yang mendukung pembangunan dan perluasan pengetahuan. Temuan ini memperkuat bidang yang merupakan peningkatan kepentingan para peneliti, dan yang telah dan yang telah melihat hanya sejumlah studi empiris hingga saat ini.

**XV. European Scientific Journal August 2013 edition vol.9, No.22 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431**

1. Judul :  
The Impact of Knowledge Sharing Enablers on Knowledge Sharing Capability : An Empirical Study on Jordanian Telecommunication Firm  
Nama Penulis :
  - Dr. Raed Kanaan  
Assistant Professor of Management Information Systems (Amman Arab University, Faculty of Business, Amman, Jordan)

- Dr. Ra'ed (Moh'd Taisir) Masa'deh  
Assistant Professor of Management Information Systems (The University of Jordan,  
Faculty of Business, Amman, Jordan)
- Eng. Ala'a Hamdi Gharibeh  
A Graduate Student of Management Information Systems (Amman Arab University,  
Faculty of Business, Amman, Jordan)

## 2. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak enabler berbagi pengetahuan tentang kemampuan berbagi pengetahuan di perusahaan telekomunikasi di Yordania , yaitu Orange dan Umniah

## 3. Metode

Menggunakan kuesioner dimana skala disesuaikan untuk mengukur dimensi-dimensi dari enabler berbagi pengetahuan ( yaitu kenikmatan dalam membantu orang lain , pengetahuan self-efficacy , dukungan manajemen puncak , penghargaan organisasi , dan penggunaan ICT ) dan kemampuan berbagi pengetahuan . Penelitian ini ditargetkan perusahaan telekomunikasi di Yordania , yaitu Orange dan Umniah . Kuesioner dikembalikan cocok menyumbang 367 dari 600 . Analisis regresi berganda digunakan untuk mengeksplorasi dampak dari masing-masing enabler berbagi pengetahuan tentang berbagi pengetahuan .

## 4. Hasil dan Kesimpulan

Studi ini menemukan bahwa berbagi pengetahuan enabler mempengaruhi berbagi pengetahuan . Juga, menemukan bahwa dimensi yang paling berpengaruh berbagi pengetahuan adalah kenikmatan dalam membantu orang lain , diikuti oleh penggunaan ICT , penghargaan organisasi , dan dukungan manajemen puncak kemudian . Namun, pengetahuan self-efficacy tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik lebih berbagi pengetahuan .

