

(Review)

Human Resource Management Practices and Organizational Innovation: Assessing The Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness

Cheng Ling Tan and Aizzat Mohd Nasurdin

Electronic Journal of Knowledge Management Volume 9 ISSUE 2 2011

Di era kemajuan teknologi informasi dan teknologi komunikasi telah memaksa organisasi agar secara aktif mencari cara baru, ide baru, percobaan dan solusi yang kreatif untuk mengembangkan produk, proses, sistem dan teknologi yang memiliki kandungan inovasi.

Dalam tulisan ini penulis telah berpendapat bahwa penelitian harus berkonsentrasi pada hubungan tidak langsung antara praktek *human resource management* (HRM) dan inovasi yang mana pengetahuan ada pada setiap individu dan fungsi HRM akan berimbang pada sikap dan perilaku setiap individu, dimana diyakini praktek HRM memiliki hubungan signifikan dan positif di dalam inovasi melalui manajemen pengetahuan.

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari efektifitas peran dari manajemen pengetahuan sebagai penengah dalam hubungan antara praktek HRM (penilaian kinerja kerja, manajemen karir, training, sistem penghargaan, rekrutmen) dengan inovasi (inovasi produk, inovasi proses dan inovasi administrasi) di perusahaan industri di Malaysia.

Secara statistik menunjukkan dalam penelitian ini bahwa praktek HRM yang memiliki hasil signifikan yang positif terhadap inovasi dan juga efektifitas manajemen pengetahuan memiliki efek mediasi di dalam hubungan antara praktek HRM dan inovasi.

Adalah satu dari lima praktek HRM yaitu training yg memiliki dua efek baik secara langsung maupun tidak langsung di ketiga dimensi dari inovasi (inovasi produk, inovasi proses dan inovasi administrasi). Hasil ini berlaku dengan syarat ketika perusahaan menerapkan level training yang tinggi, hal ini akan memberi keuntungan untuk perkembangan kemampuan dan potensi untuk karyawan belajar.

Setiap Karyawan mampu untuk menghasilkan ide-ide baru yang akan berguna untuk inovasi tetapi hal ini diperlukan upaya yang lebih untuk meningkatkan efektifitas manajemen pengetahuan untuk perusahaan industri yang akan berguna untuk meningkatkan hasil dari inovasi.

Dari hasil studi ini mampu memberikan saran-saran untuk perusahaan industri di Malaysia yang fokus pada program training. Karyawan yg mendapatkan program training diharapkan dapat menerapkan pengetahuan yang disesuaikan pada tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan kata lain semakin tinggi level penerapan training semakin bagus informasi yang diberikan dimana hal ini akan meningkatkan program belajar dan penanaman ide baru yg berujung pd inovasi produk, inovasi proses dan inovasi administrasi.

Terdapat efek langsung dari Penilaian kinerja karyawan dan efek tidak langsung kepada inovasi administrasi tetapi tidak pada inovasi produk dan inovasi proses hal ini karena inovasi administrasi biasanya diselesaikan dalam jangka waktu yang pendek karena proses dan sistem administrasi dapat disesuaikan sesuai kebutuhan.

Pada perusahaan dimana inovasi produk dan proses inovasi lebih membutuhkan waktu yg lebih lama seperti beberapa tahun untuk menghasilkan sebab adanya kendala teknis selama aktualisasi produk dan proses. Akhirnya semakin tinggi implementasi keadilan dalam menilai kinerja karyawan maka semakin tinggi level motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi

yang tinggi mampu membantu meningkatkan keinginan karyawan untuk menghasilkan ide baru untuk meningkatkan inovasi administrasi.

Menjadi suatu kejutan bahwa praktek HRM seperti manajemen karir, sistem penghargaan dan rekrutmen tidak berhubungan dengan inovasi, hal ini mungkin karena perusahaan di Malaysia rendah dalam implementasi pada 3 hal tersebut. Hal ini kemungkinan karena perusahaan yang menjadi sampel penelitian di miliki oleh asing, lokal atau gabungan dimana mereka memiliki pendekatan berbeda untuk rekrutmen dan juga rekrutment tergantung pada penilaian manajer secara pribadi.

Temuan penting dalam implikasi manajerial :

1. Manager dapat bekerja keras untuk meningkatkan inovasi produk dengan menyediakan program training memadai yang berhubungan dengan teknologi pengetahuan secara berkelanjutan.
2. Hal yang sangat penting untuk sektor perusahaan industri untuk menyediakan penilaian kinerja karyawan.