

**SKRIPSI**  
**GAMBARAN PENGELOLAAN PENGETAHUAN**  
**DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS**  
**HASANUDDIN TAHUN 2023**



**FARHAH HUSAIN GHANUS**

**K011191141**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT**  
**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**MAKASSAR**  
**2024**

**SKRIPSI**

**GAMBARAN PENGELOLAAN PENGETAHUAN  
DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS  
HASANUDDIN TAHUN 2023**

**FARHAH HUSAIN GHANUS  
K011191141**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**GAMBARAN PENGELOLAAN PENGETAHUAN  
DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS  
HASANUDDIN TAHUN 2023**

**FARHAH HUSAIN GHANUS  
K011191141**

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar  
sarjana pada Program Studi Kesehatan Masyarakat**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

**SKRIPSI**  
**GAMBARAN PENGELOLAAN PENGETAHUAN**  
**DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS**  
**HASANUDDIN TAHUN 2023**

**FARHAH HUSAIN GHANUS**

**K011191141**

**Skripsi,**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan Masyarakat  
pada 1 Februari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Pada

Program Studi Kesehatan Masyarakat

Departemen Manajemen Rumah Sakit

Fakultas Kesehatan Masyarakat

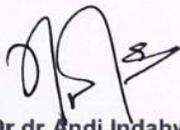
Universitas Hasanuddin

Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

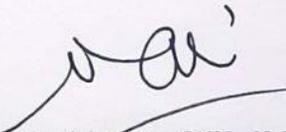


**Prof. Dr.dr. Andi Indahwati Sidin, MHSM**  
**NIP 19730104 200012 2 001**



**Dr. Irwandy, SKM., M.ScPH., M.Kes**  
**NIP 19840312 201012 1 005**

Mengetahui:  
Ketua Program Studi,



**Dr. Hasnawati Arqam, SKM., M.Sc.**  
**NIP 19760418 200501 2 001**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Gambaran Pengelolaan Pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing saya Prof. Dr. dr. Andi Indahwaty As, S.Ked., M.H.S.M. dan Bapak Dr. Irwandy, S.KM., M.Kes., M.Sc.PH. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 20 Februari 2024



Farhah Husain Ghanus  
K011191141

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan ridha-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat serta salam tidak lupa untuk Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang merupakan sebaik-baiknya suri teladan. Saya ingin mengucapkan terimah kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi sehingga skripsi yang berjudul “Gambaran Pengelolaan Pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023” dapat terselesaikan. Bersama ini saya menyampaikan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. dr. Andi Indahwaty As, S.Ked., M.H.S.M. dan Bapak Dr. Irwandy, S.KM., M.Kes., M.Sc.PH selaku dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini. Kepada Ibu Nur Arifah, SKM., MA dan Ibu Dr. Balqis, SKM., M.Kes., M.Sc.PH selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan-masukan dalam penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya kepada Ibu Rini Anggraeni, SKM.,M.Kes selaku Ketua Departemen Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Diucapkan juga terima kasih kepada seluruh dosen pengajar di Fakultas Kesehatan Masyarakat terutama dosen kami di Departemen Manajemen Rumah Sakit yang telah banyak membimbing dan memberikan ilmu selama proses pendidikan.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para staf Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tempat penelitian yang selalu bersedia membantu jika peneliti mengalami kesulitan. Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian.

Akhirnya, ucapan terima kasih kepada teman-teman saya yaitu Kiya, Maya, Maisya dan Nisa yang selalu kebersamai dan membantu menyelesaikan penelitian ini. Ucapan terima kasih yang tiada henti kepada keluarga tercinta, ummi, abba, kakak dan adik saya yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan memotivasi saya selama berkuliah maupun saat proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat memberi kontribusi untuk masyarakat. Dalam penyusunan hasil penelitian ini, tentu saja penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta kekeliruan. Oleh karena itu, besar harapan penulis agar dapat diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak agar skripsi ini berguna dalam ilmu

pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, saya mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan pada skripsi ini.

Penulis,

Farhah Husain Ghanus

## ABSTRAK

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Manajemen Rumah Sakit

**Farhah Husain Ghanus**

**“Gambaran Pengelolaan Pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023”**

**(xii + 53 Halaman + 16 Tabel + 10 Lampiran)**

Salah satu *intangible asset* yang dimiliki oleh seluruh organisasi adalah pengetahuan. Berbagai macam pengetahuan harus dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan pengetahuan adalah strategi organisasi dalam menciptakan, menyimpan, membagikan dan menggunakan pengetahuan. Rumah sakit adalah organisasi yang padat akan pengetahuan dan dituntut agar menerapkan sistem pengelolaan pengetahuan demi meningkatkan kualitas layanan, *employee engagement*, dan menciptakan inovasi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang mendapatkan *in house training* di Rumah Sakit pada bulan April-Juni Tahun 2023. Besar sampel adalah 130 orang. Sampel diperoleh dengan teknik *proportional sampling*. Instrumen menggunakan kuesioner *AKMI* yang digunakan khusus untuk melihat gambaran pengelolaan pengetahuan di bidang kesehatan dan rumah sakit.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada dimensi persepsi, motivasi internal, motivasi eksternal, penciptaan, berbagi, kerja sama, kepemimpinan, budaya, hambatan semua dalam kategori “sangat baik”. Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen rumah sakit untuk memotivasi karyawan dalam praktik berbagi pengetahuan, menciptakan ruang untuk berbagi pengetahuan serta memberikan peluang promosi dan penghargaan bagi karyawan yang telah mengelola pengetahuan.

**Kata Kunci : Pengelolaan Pengetahuan, Manajemen Pengetahuan, Berbagi Pengetahuan, Penciptaan Pengetahuan, Rumah Sakit**

**Daftar Pustaka : 109 (1964-2023)**

## **ABSTRACT**

**Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Hospital Management**

**Farhah Husain Ghanus**

**"Overview of Knowledge Management at Hasanuddin University  
Hospital in 2023"**

**(xii + 53 Pages + 16 Tables + 10 Attachments)**

*The most critical intangible asset owned by all organizations is knowledge. All the diverse kinds of knowledge must be managed properly. Knowledge management is an organizational strategy in creating, storing, sharing and implementing knowledge. Hospitals are knowledge-oriented organizations and are highly required to implement a knowledge management system to improve service quality, employee engagement, and innovation.*

*This study aims to describe knowledge management at Hasanuddin University Hospital in 2023. The type of a quantitative approach with descriptive analytic method was used. The population in this study were employees at Hasanuddin University Hospital who had received in house training in April-June 2023. The sample size was 130 people. The sample was collected by proportional sampling. The instrument used AKMI questionnaire which was used to specifically describe knowledge management in the hospital.*

*The results showed that the implementation of knowledge management at Hasanuddin University Hospital in the dimensions of perception, internal motivation, external motivation, creation, sharing, cooperation, leadership, culture, barriers are all in the "highly good" category. Researchers suggest that hospital management motivates employees in knowledge sharing practices and give promotion, creating a knowledge-sharing space and give rewards for employees who have implemented knowledge management systems.*

**Keywords: Knowledge Management, Knowledge Creating,  
Knowledge Sharing, Hospital**

**Bibliography: 109 (1964-2023)**

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Teori.....	2
1.3. Studi Kasus.....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	10
1.5. Tinjauan Penelitian .....	10
1.6. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II METODE PENELITIAN.....</b>	<b>13</b>
2.1 Jenis Penelitian.....	13
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	13
2.3 Populasi dan Sampel .....	13
2.4 Uji Instrumen.....	16
2.5 Pengumpulan Data .....	18
2.6 Pengolahan dan Analisis Data .....	18
2.7 Penyajian Data.....	19
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>20</b>
3.1 Hasil Penelitian .....	20
3.2 Pembahasan.....	36

<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Kesimpulan .....	51
4.2 Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 2. 1 Jumlah Sampel Berdasarkan Direktorat.....	15
Tabel 2. 2 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen .....	17
Tabel 3. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 .....	20
Tabel 3. 2 Distribusi Tabulasi Silang antara Karakteristik Responden dengan Pengelolaan Pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.....	22
Tabel 3. 3 Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.....	24
Tabel 3. 4 Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pengetahuan Berdasar Dimensi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 .....	24
Tabel 3. 5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Persepsi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 .....	26
Tabel 3. 6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Motivasi Internal di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 .....	27
Tabel 3. 7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Motivasi Eksternal di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 .....	29
Tabel 3. 8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Penciptaan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 .....	30
Tabel 3. 9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Berbagai di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 .....	31
Tabel 3. 10 .....Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kerja Sama di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 .....	32

Tabel 3. 11	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kepemimpinan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.....	33
Tabel 3. 12	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Budaya di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.....	34
Tabel 3. 13	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Dimensi Hambatan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.....	35

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1. 1 Matriks Teori Penelitian .....	5
Gambar 1. 2 Kerangka Konsep Penelitian .....	5

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Hasil Analisis Penelitian di RS Universitas Hasanuddin
- Lampiran 3. Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas di RS Stella Maris
- Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 5. Surat Izin Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Surat Izin Penelitian dari Fakultas
- Lampiran 7. Surat Izin Penelitian dari DPM-PTSP
- Lampiran 8. Surat Izin Penelitian dari RS Universitas Hasanuddin
- Lampiran 9. Rekomendasi Persetujuan Etik
- Lampiran 10. Riwayat Hidup Peneliti

## DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

Istilah/Singkatan	Kepanjangan/Pengertian
<b><i>KM</i></b>	<i>Knowledge Management</i>
<b>PP</b>	Pengelolaan Pengetahuan
<b>IPTEK</b>	Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
<b><i>NSI</i></b>	<i>Nursing Solution Inc.</i>
<b><i>APQC</i></b>	<i>American Productivity &amp; Quality Center</i>
<b>RS</b>	Rumah Sakit
<b>RSU</b>	Rumah Sakit Umum
<b>RSIA</b>	Rumah Sakit Ibu dan Anak
<b>UU</b>	Undang-Undang
<b>PMK</b>	Peraturan Menteri Kesehatan
<b>SPM</b>	Standar Pelayanan Minimal
<b>SDM</b>	Sumber Daya Manusia
<b>KBBI</b>	Kamus Besar Bahasa Indonesia
<b><i>In House Training</i></b>	Pelatihan Internal organisasi
<b><i>AKMI</i></b>	<i>Applied Knowledge Management Instrument</i>
<b>TI</b>	Teknologi Informasi

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Pada era modern seperti sekarang, Ilmu pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) berkembang sangat pesat. Perkembangan tersebut membuat pola pikir dan hidup masyarakat terus berubah mengikuti kemajuan zaman tak terkecuali organisasi. Organisasi harus mampu mengikuti perkembangan zaman. Hal ini dikarenakan organisasi yang baik adalah organisasi yang senantiasa memanfaatkan perkembangan zaman agar mendapatkan *insight* baru dan tidak tertinggal dengan organisasi lainnya (Latar, 2020).

Menurut Robbins & Judge (2014) organisasi adalah satu atau lebih unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, yang bekerja secara relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan lain. Orang-orang yang saling bekerja sama ini merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kualitas dari sumber daya manusia pada organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Nur et al., 2020; Fuad & Trang, 2017). Kinerja organisasi ini sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing individu.

Menurut Whitmore (1997) kinerja individu merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, yang merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Kinerja individu yang optimal akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi sementara kinerja individu yang buruk akan berdampak buruk pula bagi organisasi. Robbins & Judge (2014) menjelaskan bahwa tingkat kinerja individu sangat tergantung pada faktor kemampuan individu itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kinerja individu dinilai dari seberapa kompeten individu tersebut melakukan tugasnya. Salah satu aspek kompetensi adalah pengetahuan (Salman et al., 2020; Yusriawati, 2021). Individu yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan meningkatkan hasil kinerjanya (Bieńkowska & Ignacek-Kuźnicka, 2019; M. Iqbal et al., 2020). Dengan meningkatnya hasil kinerja

maka akan memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi.

## 1.2. Teori

Pengetahuan atau *knowledge* terbagi menjadi 2 jenis yaitu *explicit knowledge* dan *tacit knowledge* (Polanyi, 1966). *Explicit knowledge* adalah pengetahuan yang tersimpan dalam sebuah dokumen, diagram dan dalam perangkat seperti komputer sedangkan *tacit knowledge* adalah pengetahuan yang ada pada individu dan tidak bisa diakses sepenuhnya (Edwards, 2015). Pengetahuan yang sifatnya pribadi sering dikaitkan dengan *tacit knowledge* sedangkan pengetahuan yang sifatnya kolektif sering dikaitkan dengan *explicit knowledge* dan pengetahuan organisasi (Kacprzyk & Jain, 2016). Berbagai macam pengetahuan ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi dengan menerapkan atau memberikan suatu wadah agar pengetahuan yang ada tidak hilang begitu saja yaitu dengan memanfaatkan pengelolaan pengetahuan.

Pengelolaan pengetahuan atau disebut juga *knowledge management (KM)* menurut O'dell & Grayson (1998) adalah sebuah strategi untuk memperoleh pengetahuan dengan benar, menuju orang yang tepat, pada waktu yang tepat sehingga pengetahuan tersebut dapat menjadi sebuah informasi yang akan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pengelolaan pengetahuan atau *knowledge management (KM)* juga diartikan dengan sebuah proses mengumpulkan informasi, mengubah informasi menjadi strategi dan mengimplementasikannya (Machado et al., 2021). Pengetahuan di organisasi harus tersebar dari orang ke orang, sesama pegawai dan para pengambil keputusan di sebuah organisasi. Terdapat tiga sumber pengetahuan yang harus dipertahankan dalam organisasi yaitu pengetahuan pada individu (*creation of knowledge*), pengetahuan pada kelompok (*sharing the knowledge*) dan pengetahuan pada organisasi (*reuse, adding value to stakeholders*) (Mohapatra et al., 2016). Konsep yang dipakai dalam pengelolaan pengetahuan adalah bagaimana mengumpulkan dan mengelola informasi sebanyak mungkin yang nantinya akan dimanfaatkan menjadi pengetahuan organisasi.

Terdapat empat faktor pendukung pengembangan proses pengelolaan pengetahuan di organisasi yaitu kepemimpinan (*leadership*), budaya (*culture*), teknologi (*technology*) dan pengukuran (*measurement*) (Arthur Andersen Business Consulting

and APQC, 1996). Selanjutnya menurut Lee & Choi (2003) terdapat tujuh elemen pendukung *knowledge management*, yaitu *collaboration, trust, learning, centralization, formalization, t-shaped skills*, dan *IT support*. Sementara itu, Karamitri et al., (2015), menyebutkan bahwa terdapat tujuh kritikal elemen pengelolaan pengetahuan yang terdapat pada rumah sakit yaitu persepsi, menciptakan pengetahuan, berbagi pengetahuan, kerja sama, kepemimpinan, budaya organisasi dan hambatan.

Terdapat banyak sekali akademisi dan praktisi yang telah mengemukakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi atau berhubungan dengan *knowledge management* baik di dunia bisnis maupun di organisasi. Karamitri et al., (2015), menemukan 7 faktor yang mempengaruhi *knowledge management* yang terdapat pada rumah sakit. Lalu pada tahun 2020 dalam jurnalnya Karamitri merincikan faktor-faktor tersebut menjadi 9 butir yaitu sebagai berikut (Karamitri et al., 2020):

1. Persepsi (*Perceptions*)

Persepsi positif terhadap *knowledge management* akan meningkatkan kinerja karyawan di rumah sakit. Selain itu pemahaman tentang *knowledge management* yang baik akan memberikan keunggulan kompetitif dan dapat meningkatkan inovasi.

2. Motivasi Internal (*Intrinsic Motivation*)

Motivasi yang berasal dari dalam adalah motivasi yang imbalannya bersifat endogen misalnya merasa puas. Motivasi internal dalam *knowledge management* dapat berupa kepuasan karena memiliki dan menyebarkan pengetahuan dan kegembiraan karena membantu orang lain.

3. Motivasi Eksternal (*Extrinsic Motivation*)

Motivasi yang berasal dari luar adalah motivasi yang imbalannya bersifat eksogen contohnya insentif dan bonus. Motivasi internal dalam *knowledge management* dapat berupa kenaikan pangkat, profesionalisme dan bonus pribadi.

4. Penciptaan (*Synthesis*)

Penciptaan pengetahuan merupakan elemen dasar dari *knowledge management*. Ada banyak cara untuk menciptakan pengetahuan seperti interaksi antar rekan kerja, pertemuan formal dan informal, dan bukti-bukti yang tercatat.

5. Berbagi (*Sharing*)

Berbagi pengetahuan merupakan hal dasar bagi *knowledge management* karena dapat dilakukan oleh semua karyawan terlepas dari kemampuan mereka dalam menciptakan pengetahuan.

6. Kerja Sama (*Cooperation*)

Kerja sama atau kolaborasi adalah model dan bentuk hubungan antara individu atau organisasi yang ingin bertukar, berpartisipasi penuh dalam kegiatan satu sama lain dan saling berkomunikasi atau menyepakati kegiatan bersama melalui pertukaran informasi.

7. Kepemimpinan (*Leadership*)

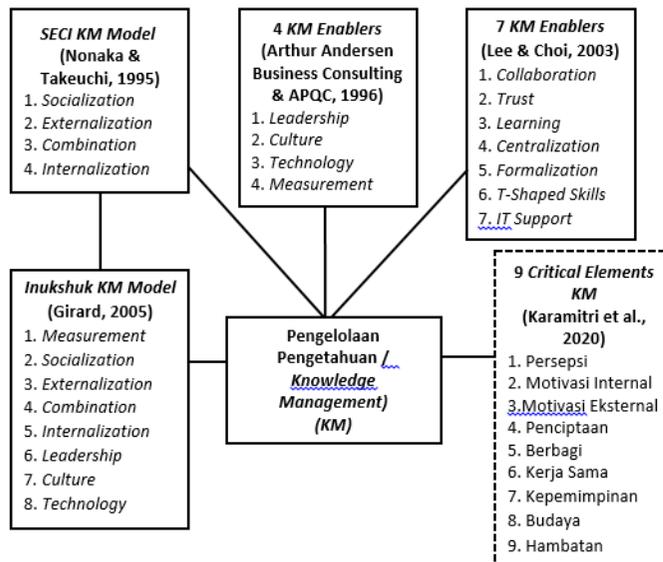
Kepemimpinan dapat mempermudah akses informasi, mendorong inovasi dan memberdayakan karyawan untuk mengimplementasikan praktik-praktik *knowledge management*. Para pemimpin memiliki kekuatan untuk memberikan dukungan dan penghargaan kepada karyawan.

8. Budaya (*Culture*)

Budaya organisasi mengacu pada ideologi, norma, praktik, dan perilaku sosial yang dianut oleh organisasi tersebut. Faktor budaya memberikan pengaruh apakah lingkungan organisasi ini mendukung inovasi, penelitian, dan menumbuhkan lingkungan pembelajaran.

9. Hambatan (*Barriers*)

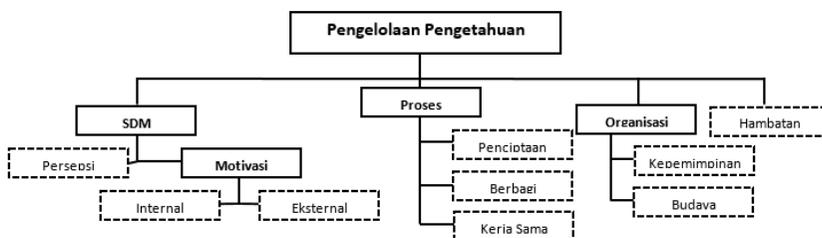
Hambatan adalah suatu hal yang dapat menghalangi terlaksananya suatu program. Pada dasarnya terdapat dua kemungkinan munculnya hambatan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Bahkan ketika karyawan dalam organisasi memiliki niat untuk berbagi pengetahuan demi menjalankan *knowledge management*, sering kali ada hambatan yang mempersulit upaya mereka.



Keterangan :

- : Teori Tidak Dipakai
- : Teori Dipakai

**Gambar 1. 1 Matriks Teori Penelitian**  
 ( Nonaka & Takeuci (1995), AABC&APQC (1996), Lee & Choi (2003), Girard (2005), dan Karamitri et al., (2020))



**Gambar 1. 2 Kerangka Konsep Penelitian**  
 (Karamitri et al., (2020))

### 1.3. Studi Kasus

Kompetensi dan pengetahuan dianggap sebagai aset penting dalam berbagai organisasi untuk berinovasi dan meraih kesuksesan di masa yang akan datang. Penerapan pengelolaan pengetahuan yang efektif di organisasi dalam penelitian di salah satu universitas, dapat meningkatkan kepuasan mahasiswa, efisiensi penelitian, perbaikan kurikulum, pemeringkatan universitas, efisiensi pendidikan dan pengembangan kualitas (Sahibzada et al., 2023). Menerapkan sistem pengelolaan pengetahuan memiliki dampak yang positif *terhadap knowledge management benefit* yakni dapat meningkatkan interaksi sosial, membangun memori organisasi dan memfasilitasi pengambilan keputusan (Jabeen & Al Dari, 2023). Manfaat pengelolaan pengetahuan sangat efektif dalam meningkatkan kemampuan manusia untuk berpikir secara logis sehingga menghasilkan sesuatu yang kreatif dan inovatif (Siagian & Ikatrinasari, 2019).

Semua organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu melakukan pekerjaan dengan baik demi mencapai keunggulan yang kompetitif tak terkecuali rumah sakit. Rumah Sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perseorangan secara paripurna melalui pelayan kesehatan promotif, preventif, rehabilitatif, dan/atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (UU No.17 Tahun 2023). Rumah sakit juga dikenal sebagai industri jasa yang padat akan ilmu pengetahuan dan senantiasa menghasilkan pengetahuan baru. Semua pengetahuan ini harus dikelola dengan baik agar dapat dimanfaatkan oleh rumah sakit. Pengetahuan yang tidak bisa dimanfaatkan dengan baik akan berdampak pada pemborosan sumber daya keuangan, waktu, tenaga serta meningkatkan beban biaya pasien (Ayatollahi & Zeraatkar, 2020). Sebaliknya jika pengetahuan dapat dikelola dengan maksimal maka rumah sakit dapat meningkatkan performanya dan hal ini dapat dijadikan sebagai *intangible asset* yang hanya dimiliki dan dapat dimanfaatkan untuk kemajuan rumah sakit.

Penerapan pengelolaan pengetahuan di rumah sakit dapat mengubah pengetahuan dan kekayaan intelektual menjadi nilai (*value*) bagi tenaga kesehatan maupun pengguna layanan kesehatan. Selain itu penggunaan *knowledge management*

(pengelolaan pengetahuan) dalam rumah sakit dapat meningkatkan keselamatan pasien, membantu jalannya proses pelayanan, mengurangi biaya dan meningkatkan kualitas pelayanan (Ayatollahi & Zeraatkar, 2020). Dengan diterapkannya sistem pengelolaan pengetahuan, rumah sakit lebih mudah untuk menemukan inovasi-inovasi baru yang nantinya akan meningkatkan *hospital performance*. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan, positif dan *direct* antara *knowledge management process* dan *organizational performance* (Urban & Matela, 2022; A. Iqbal et al., 2019; Payal et al., 2019) dan penelitian lain yang dilakukan di sektor rumah sakit juga mendapatkan hasil yang serupa (Armanu et al., 2019; Karamat et al., 2019).

Saat ini rumah sakit khususnya di negara berkembang menghadapi fenomena *turnover*. *Turnover* adalah suatu fenomena yang terjadi di lingkungan kerja dimana pegawai memilih untuk berpindah tempat kerja. Penelitian yang dilakukan *NSI (Nursing Solutions Inc.)* tahun 2023 dengan melibatkan lebih dari 3000 rumah sakit di dunia untuk berpartisipasi dalam *survey* mengenai *turnover* yang terjadi di rumah sakit, didapatkan data pada tahun 2020 angka *turnover* sebesar 19,5%, lalu pada tahun berikutnya meningkat menjadi 25,9% dan pada tahun 2022 sebesar 22,7%. Sementara data di beberapa rumah sakit di Indonesia didapati bahwa di RSUD SM Banyumas, diperoleh informasi bahwa pada tahun 2016, 2017 dan 2018 tingkat angka *turnover* karyawan rumah sakit yang dilaporkan sebanyak 25,9%, 22% dan 13% (Anggara et al., 2020). Tidak jauh berbeda dengan Di RSIA Brawijaya pada tahun 2019 didapatkan persentase *turnover* sebesar 20,80%, dan tahun 2020 sebesar 21,90% (Iswanto et al., 2023). Menurut Gillies (1994) angka 5-10% per tahun adalah standar *turnover* yang dianggap sebagai kondisi ideal.

Ketika karyawan yang memiliki prestasi tinggi keluar maka akan berdampak negatif bagi rumah sakit. *Turnover* pegawai di perusahaan berdampak negatif terhadap kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar, sehingga perekrutan karyawan baru memakan waktu dan biaya (Langford et al., 2020). Dengan memanfaatkan sistem pengelolaan pengetahuan (*knowledge management*) yakni seperti penyelenggaraan kegiatan pelatihan, penyediaan layanan berbasis pengetahuan, dan menerapkan *knowledge sharing* akan mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki oleh rumah sakit. Secara tidak langsung

pengelolaan pengetahuan berpengaruh terhadap *work engagement* dimana hal tersebut sangat penting bagi rumah sakit untuk meningkatkan *employee engagement* atau mempertahankan karyawan (Fransisca et al., 2021; Onyango et al., 2022).

Semakin berkembangnya zaman, teknologi sudah menjadi alat yang yang wajib tersedia jika menyangkut tentang pelayanan kesehatan terutama di rumah sakit. Dengan adanya teknologi, rumah sakit dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanannya sehingga memberikan rasa puas kepada pasien (Putra, 2019; Mulyani et al., 2019). Terobosan-terobosan teknologi terbaru akan terus berdatangan sehingga mau tidak mau rumah sakit nantinya akan mengalami ketergantungan terhadap teknologi, dan *knowledge* merupakan elemen penting yang menunjang hal tersebut (Bowden et al., 2020). Adanya hubungan perkembangan teknologi dengan pengetahuan menjadikan *knowledge management* suatu hal yang esensial di rumah sakit. Terbukti bahwa *knowledge management* merupakan faktor penting bagi keberhasilan transformasi digital, yang akan meningkatkan efisiensi, kompetensi, kreativitas, dan inovasi (Alvarenga et al., 2020).

Berdasarkan paparan beberapa penelitian diatas ternyata mengelola pengetahuan memiliki banyak manfaat jika diterapkan di berbagai sektor terlebih di rumah sakit. Oleh sebab itu peneliti ingin mengetahui bagaimana gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Rumah Sakit Universitas Hasanuddin merupakan salah satu rumah sakit pendidikan kelas B yang ada di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Rumah Sakit Pendidikan adalah rumah sakit yang mempunyai fungsi sebagai tempat pelayanan kesehatan, pendidikan dan penelitian secara terpadu dalam bidang pendidikan kedokteran dan/atau kedokteran gigi, pendidikan berkelanjutan, dan pendidikan kesehatan lainnya secara multiprofesi (PMK No. 31 Tahun 2022). Tujuan khusus lain rumah sakit pendidikan meliputi pendidikan dan pelatihan medis, inovasi layanan klinis, dan pengobatan pasien tidak mampu (Sukmawidowati et al., 2020). Rumah sakit pendidikan juga menjadi tempat untuk melatih staf medis masa depan sebelum benar-benar memasuki praktik. Peneliti menganggap menerapkan sistem pengelolaan pengetahuan sangat diperlukan di rumah sakit pendidikan. Selain itu, penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin dengan tiga pertimbangan masalah yang

terdapat di rumah sakit tersebut dimana menurut peneliti masalah-masalah ini harus ditindaklanjuti.

Pertimbangan masalah yang pertama mengenai data pelatihan karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada tahun 2022 didapati bahwa capaian rata-rata jam pelatihan karyawan  $\geq 20$  jam per tahun sebesar 38,14% yang dimana angka tersebut tidak memenuhi target yang telah ditetapkan pada PMK No. 129 Tahun 2008 tentang SPM RS yakni  $\geq 60\%$ . Faktor terbesar yang mengakibatkan rendahnya pelatihan di RS tersebut adalah kurangnya anggaran dana untuk melaksanakan pelatihan yang sifatnya menyeluruh bagi karyawan RS. Melihat rendahnya pelaksanaan kegiatan pelatihan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan maka dari itu sistem pengelolaan pengetahuan dapat membantu agar karyawan bisa tetap memberikan pelayanan yang terbaik dengan penyediaan layanan berbasis pengetahuan demi meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit.

Pertimbangan selanjutnya mengenai tingkat *turnover*. Data dari Rumah Sakit Universitas Hasanuddin menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pekerja di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada tahun 2020 adalah sebesar 7,2%, pada tahun 2021 sebesar 4,6%, dan pada tahun 2022 ialah sebesar 11,9%. Angka *turnover* di rumah sakit ini melebihi standar 10% (Gillies, 1994). Pendekatan dengan *knowledge management* yakni dengan menjadikan karyawan bertanggung jawab atas kemajuan karir mereka merupakan pendekatan yang sangat efektif untuk meningkatkan *employee engagement* karena membantu mereka merasa dihargai atas usaha mereka dan percaya diri dengan kemampuan mereka (Onyango et al., 2022).

Terakhir masalah kunjungan rawat jalan dan inap RS Universitas Hasanuddin pada tahun 2020, 2021, dan 2022 sebanyak 79.481, 84.087, dan 97.236 kunjungan. Jika dilihat kunjungan terus meningkat dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Hal tersebut merupakan tantangan agar rumah sakit mampu meningkatkan pelayanan kesehatan yang optimal. Salah satu cara untuk meningkatkan pelayanan kesehatan adalah melalui inovasi dalam pelayanan kesehatan sehingga lebih efisien dan efektif. Dengan memanfaatkan sistem pengelolaan pengetahuan, rumah

sakit lebih mudah untuk menemukan inovasi-inovasi baru yang nantinya akan meningkatkan kinerja rumah sakit.

Untuk melihat gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin pada penelitian ini peneliti akan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Karamitri et al., (2020). Terdapat 9 dimensi pengelolaan pengetahuan di rumah sakit yakni persepsi karyawan, motivasi internal, motivasi eksternal, penciptaan pengetahuan, berbagi pengetahuan, kerja sama, kepemimpinan, budaya organisasi dan hambatan. Peneliti memilih menggunakan teori Karamitri et al., (2020) karena dimensi-dimensi yang didapatkan dari teori ini berdasarkan pada *literature review* yang dilakukan oleh Karamitri et al., (2015) dengan menghususkan pada lingkup rumah sakit.

Berdasarkan beberapa paparan diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Gambaran Pengelolaan Pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023”.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, “bagaimana gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2023?”.

#### **1.5. Tinjauan Penelitian**

##### **1. Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2023.

##### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan pada dimensi persepsi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023
- b. Untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan pada dimensi motivasi internal di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023
- c. Untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan pada dimensi motivasi eksternal di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023

- d. Untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan pada dimensi penciptaan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023
- e. Untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan pada dimensi berbagi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023
- f. Untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan pada dimensi kerja sama di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023
- g. Untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan pada dimensi kepemimpinan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023
- h. Untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan pada dimensi budaya di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023
- i. Untuk mengetahui gambaran pengelolaan pengetahuan pada dimensi hambatan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Ilmiah**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya terkait penerapan pengelolaan pengetahuan pada bidang kajian sumber daya manusia di rumah sakit.

### **2. Manfaat Bagi Peneliti**

Memperluas wawasan ilmu pengetahuan sekaligus pengalaman tentang ilmu manajemen rumah sakit secara langsung dan nyata dilapangan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan peminatan Manajemen Rumah Sakit (MRS) mengenai manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM) pada Departemen Manajemen Rumah Sakit, Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

### **3. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan bagi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin terkait pentingnya menerapkan pengelolaan pengetahuan

sebagai wujud pengelolaan sumber daya manusia dan organisasi secara keseluruhan dalam meningkatkan pelayanan di rumah sakit.

## **BAB II**

### **METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan metode deskriptif analitik. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan mendeskripsikan atau memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu objek kajian melalui data atau sampel yang telah dikumpulkan tanpa melakukan analisis untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk subjek tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2023.

#### **2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No.KM 10, Tamalanrea Indah, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober Tahun 2023.

#### **2.3 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang mendapatkan pelatihan yang bersifat berbagi pengetahuan (*in house training*) Bulan April-Juni Tahun 2023. Berdasarkan data yang didapatkan dari unit sumber daya manusia di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin total akumulasi yang mendapatkan pelatihan yang sifatnya berbagi pengetahuan (*in house training*) Bulan April-Juni Tahun 2023 sebanyak 197 karyawan.

##### **2. Sampel**

Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang mendapatkan pelatihan yang sifatnya berbagi pengetahuan (*in house training*) Bulan April-Juni Tahun 2023 dengan kriteria sebagai berikut :

### 1. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi merupakan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria inklusi dari penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang mendapatkan pelatihan yang bersifat berbagi pengetahuan (*in house training*) Bulan April-Juni Tahun 2023.

### 2. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi adalah kriteria yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian dan jika calon sampel memiliki kriteria tersebut maka ia harus dikeluarkan dari kelompok penelitian. Kriteria eksklusi dari penelitian ini berupa karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang tidak bersedia mengisi kuisisioner penelitian dan pekerja yang sedang sakit, cuti, atau melaksanakan tugas belajar selama penelitian berlangsung.

Sampel pada penelitian ini diambil secara *proportional sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori didalam populasi penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Lemeshow (1997):

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

n = Besar Sampel

Z = Tingkat Kemaknaan (1,96)

N = Besar Populasi

P = Perkiraan Proporsi Populasi (0,5)

Q = 1-P = 1 - 0,5 = 0,5

d = Tingkat kesalahan 5% = 0,05.

Berdasarkan rumus diatas, dengan jumlah populasi 197 maka didapatkan jumlah sampel penelitian ini yaitu :

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{197 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{0,05^2(197-1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = \frac{189,12}{1,45}$$

$$n = 130,4 \sim 130 \text{ Sampel}$$

Adapun untuk memperoleh sampel yang proporsional pada setiap subpopulasi peneliti menggunakan rumus :

$$n = \frac{\text{Jumlah Subpopulasi}}{\text{Jumlah Populasi}} \times \text{Jumlah Sampel}$$

Dengan menggunakan rumus tersebut, maka jumlah sampel berdasarkan jenis tenaga di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 adalah :

**Tabel 2. 1 Jumlah Sampel Berdasarkan Direktorat**

No.	Direktorat	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1.	Direktorat Pelayanan Medik dan Penunjang Medik	31	20
2.	Direktorat Keperawatan dan Penunjang Non Medik	107	71
3.	Direktorat Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan SDM	9	6
4.	Direktorat Umum, Pemasaran dan Keuangan	25	16
5.	Pusat Sistem Informasi RS dan Telemedicine (PUSDATIN)	9	6
6.	Satuan Pemeriksaan Internal (SPI)	3	2
7.	Pusat Penjaminan Pasien	1	1
8.	Komite-Komite	12	8
<b>TOTAL</b>		<b>197</b>	<b>130</b>

## 2.1. Instrumen Penelitian

### a. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat gambaran pengelolaan pengetahuan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin mengadaptasi kuesioner *Applied Knowledge Management Instrument (AKMI)*, yang di susun oleh (Karamitri et al., 2020). Instrumen *AKMI* terdiri dari 3 komponen yakni Sumber Daya Manusia (SDM), Proses, Organisasi dan terdapat dimensi tunggal yakni Hambatan. Selanjutnya komponen SDM terbagi menjadi tiga dimensi yakni persepsi, motivasi internal dan motivasi eksternal. Lalu komponen proses juga terbagi menjadi tiga dimensi yakni penciptaan, berbagi, dan kerja sama. Selanjutnya komponen organisasi terdiri atas dua dimensi yaitu kepemimpinan dan budaya. Komponen terkahir atau dapat juga dikatakan sebagai dimensi yang berdiri sendiri adalah hambatan. Instrumen ini berisi 37 item pernyataan tertutup dan satu item pernyataan terbuka. Pemberian skor menggunakan skala likert lima poin untuk mengukur penilaian karyawan mengenai pengelolaan pengetahuan di ruamah sakit. Setiap pernyataan diberi skor dari 1 sampai 5 poin (Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju =2, Ragu-Ragu = 3, Setuju = 4, Sangat Setuju = 5).

### b. Kamera *Handphone*

Kamera *handphone* berfungsi untuk mengambil dokumentasi sebagai bukti selama penelitian berlangsung.

### c. Komputer/Laptop

Komputer/laptop digunakan untuk mengelola dan menganalisis data melalui program *SPSS (Statistic Package for Social Science)*.

## 2.4 Uji Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan dengan maksud menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian telah valid dan reliabel. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.



Berdasarkan data dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,929 > 0,60 sehingga dinyatakan seluruh item yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

## 2.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan data primer dan data sekunder.

### 1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh sampel. Isi kuesioner terkait dengan dimensi-dimensi yang diteliti.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari bagian sumber daya manusia (SDM) Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.

## 2.6 Pengolahan dan Analisis Data

### 1. Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistic Package for Social Science)*. Adapun pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap yaitu (Notoatmodjo, 2010) :

#### a. *Screening Data*

*Screening data* merupakan tahap pemeriksaan data untuk melihat banyak data yang tidak terisi atau terlewatkan oleh responden.

#### b. *Editing Data*

*Editing data* adalah tahap pemeriksaan kelengkapan dan kejelasan data serta kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain.

#### c. *Coding Data*

*Coding data* adalah tahap pemberian kode atau angka pada setiap pertanyaan di kuisisioner

#### d. *Entering Data*

*Entering Data* adalah tahap memasukkan data pada program *SPSS* sesuai dengan masing – masing variabel.

#### e. *Cleaning Data*

*Cleaning Data* adalah tahap memastikan kembali data yang telah dimasukkan untuk menghindari terjadinya kesalahan.

## 2. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistic Package for Social Science) for Windows*. Adapun model analisis yang digunakan yaitu analisis univariat. Analisis univariat digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel penelitian. Dalam penelitian ini mendeskripsikan karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, profesi dan lama kerja serta mendeskripsikan dimensi-dimensi pada pengelolaan pengetahuan.

### 2.7 Penyajian Data

Data yang telah dianalisis selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi disertai penjelasan atau penafsiran setiap tabel dalam bentuk naratif sehingga data yang disajikan dapat mudah dipahami.