

ABSTRACT

HR Performance Improvement Model Through the SECI Process

Dita Prameswari¹, Novi Nuryani²

Background: In the era of knowledge-based economy and business model 4.0, the performance of human resources (HR) is one of the components for Find out how your business is growing. To improve business sustainability it is important to pay attention to the knowledge creation process to improve human resource performance. In the knowledge creation process, members of the organization not only receive knowledge but also must have good knowledge absorption capacity. This needs to be encouraged by the existence of a leadership role.

Purpose: The purpose of this research is to develop the main concepts that are believed to improve the HR Performance. This concept is the SECI process and is supported by two other concepts, namely altruistic leadership and absorptive capacity.

Methods: The research method used is a literature survey to define concepts and develop measurements.

Results: The results of the study found a construct in an effort to improve HR performance, namely through the new concept of the SECI process which is supported by the intervening variables altruistic leadership and absorptive capacity.

Conclusion: HR performance will increase if the company applies it SECI processes in knowledge creation activities. The SECI process will be more effective and efficient with the application of altruistic leadership and absorptive capacity. Thus the efforts made are for the progress of the company in the long term.

Suggestion: For the future agenda we plan to validate the measurement of the concepts and test the proposed model with quantitative methods.

Keywords: HR Performance, SECI Process, Altruistic Leadership, Absorptive Capacity

Authors

- 1) Dosen Universitas An Nuur
ditaprameswari@unan.ac.id
- 2) Mahasiswa Universitas An Nuur
novinuryani410@gmail.com

doi: -

Correspondence to:

Name: Dita Prameswari
Institusi: Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7 Purwodadi,
Grobogan, Jawa Tengah
Email: ditaprameswari@unan.ac.id
Phone: 089675976404

Published Online on October 20, 2022

This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai perilaku atau

tindakan oleh karyawan pada tingkat individu (Campbell, 1990). Perilaku dan tindakan ini dilatarbelakangi oleh beberapa

faktor, salah satunya adalah proses penciptaan pengetahuan. Dalam Nonaka (2000) menjelaskan beberapa elemen penting dalam penciptaan pengetahuan yaitu disebut dengan SECI (Socialization, Externalization, Combination, Internalization). Keempat dimensi itu sangat penting dalam proses penciptaan pengetahuan sehingga kami akan membahas model peningkatan HR Performance melalui SECI Process.

Hubungan antara SECI Process terhadap Human Resource Performance tidak dapat berhubungan secara langsung karena kami mengkontribusikan dua *variable intervening* didalamnya yaitu *altruistic leadership* dan *absorptive capacity*. Alasan menggunakan *variable intervening* tersebut yaitu karena kami menganggap bahwa tidak cukup dalam meningkatkan kinerja SDM hanya dengan mengandalkan proses penciptaan pengetahuan saja, sehingga perlu didorong dengan adanya peran kepemimpinan dan kapabilitas dari SDM atau anggota organisasi. Hal ini berdasarkan Nonaka (2000) bahwa proses penciptaan pengetahuan harus diintegrasikan di bawah kepemimpinan yang jelas sehingga perusahaan dapat menciptakan pengetahuan secara terus menerus dan dinamis. Tipe pemimpin *altruistic* diyakini mampu mengarahkan organisasinya dalam proses penciptaan pengetahuan karena

pemimpin *altruistic* memiliki kontribusi besar kepada organisasi dan rela berkorban demi kepentingan organisasi.

Selain itu alasan menggunakan *variable intervening absorptive capacity* bermaksud supaya organisasi memiliki SDM yang cerdas dalam menyerap informasi dan pengetahuan, sehingga dalam proses penciptaan pengetahuan, anggota organisasi tidak hanya menerima pengetahuan akan tetapi juga memiliki kapasitas penyerapan pengetahuan yang baik. Karena menurut Lawrence et al (2005) menyatakan bahwa memiliki kecerdasan dengan ide-ide hebat saja tidak cukup sehingga perlu ada upaya lain supaya dapat meningkatkan kinerja SDM. Dengan demikian upaya yang dilakukan ini untuk kemajuan perusahaan dalam jangka panjang. keberlanjutan bisnis.

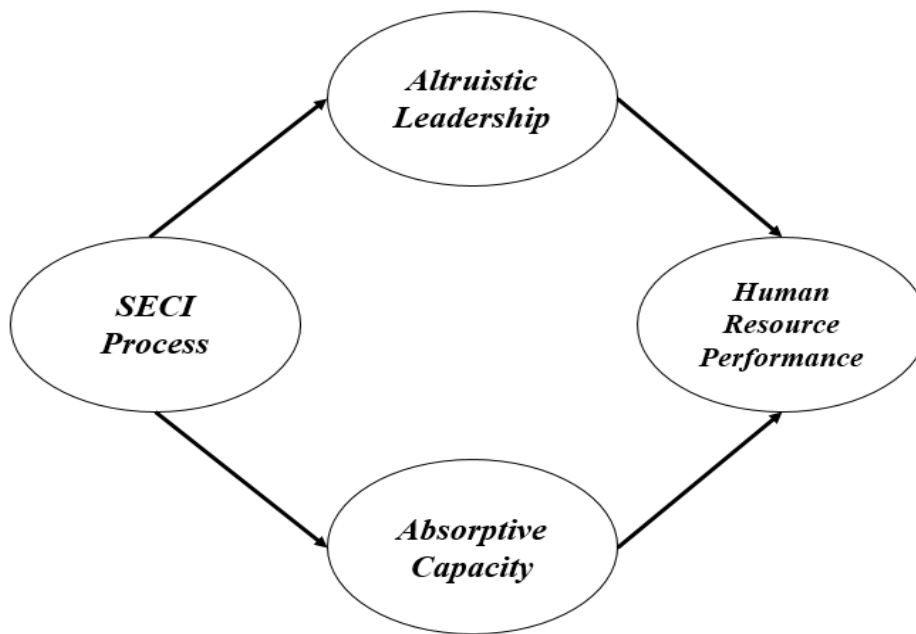
METODOLOGI

Penelitian ini berkaitan dengan pengembangan model konseptual tentang hubungan antara *HR performance* dan *SECI process*. Studi ini didasarkan pada data sekunder yang telah dikumpulkan dari buku, jurnal, dan internet pada tema tema yang relevan serta berasal dari sumber yang bereputasi. Dengan menggunakan metode *content analysis*, kerangka kerja konseptual dikembangkan untuk menggambarkan model peningkatan *HR performance* melalui *SECI process* dengan

variable intervening *altruistic leadership* dan *absorptive capacity*.

Berdasarkan tinjauan literatur pada bagian sebelumnya, model konseptual yang dikembangkan untuk penelitian ini dapat dijelaskan pada Gambar 1. Semakin

baik pengaplikasian *SECI process* dalam perusahaan dengan didukung keterlibatan pemimpin dan SDM yang memiliki kapasitas penyerapan pengetahuan maka dapat meningkatkan *HR performance* perusahaan tersebut.



Gambar 1 Konseptual Model

HASIL

Dengan menggunakan metode *content analysis* dan studi literature lebih dalam, maka penelitian ini dapat menghasilkan definisi baru dan pengukuran untuk masing-masing variable yaitu sebagai berikut:

No.	Variabel	Definisi	Pengukuran
1.	SECI Process	Proses penciptaan atau pengelolaan pengetahuan berupa tacit knowledge dan explicit knowledge melalui proses sosialisasi, eksternalisasi, kombinasi dan internalisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Proses Sosialisasi - Proses Eksternalisasi - Proses Kombinasi - Proses Internalisasi
2.	Altruistic	Gaya kepemimpinan dimana seorang	<ul style="list-style-type: none"> - Mengutamakan

	Leadership	pemimpin memiliki kecenderungan untuk melakukan tindakan sukarela dalam membantu orang lain ataupun bawahannya dengan mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharapkan imbalan serta rela berkorban demi kepentingan organisasi.	<p>kepentingan anggota</p> <ul style="list-style-type: none"> - Melayani anggota - Memenuhi kebutuhan anggota - Melaksanakan tugas melebihi tanggung jawab
3.	Absorptive Capacity	Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi atau mengenali nilai informasi dan pengetahuan yang berasal dari luar perusahaan, mengasimilasinya, dan menerapkannya pada tujuan komersial perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptasi pengetahuan - Asimilasi pengetahuan - Aplikasi pengetahuan - Akuisisi pengetahuan - Eksploitasi pengetahuan
4.	HR Performance	Keterlibatan perilaku SDM dan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya serta hasil yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan.	<ul style="list-style-type: none"> - Loyalitas kerja - Tanggung jawab - Produktivitas - Ketepatan Waktu

PEMBAHASAN

Penciptaan pengetahuan merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja SDM, karena bagian penting dalam proses peningkatan keterampilan dan daya saing perusahaan. Dalam proses penciptaan pengetahuan terdapat beberapa elemen penting yaitu disebut dengan *SECI* (*Socialization, Externalization, Combination, Internalization*). Dengan penerapan *SECI process* dengan didorong peran kepemimpinan altruistic dan kapabilitas penyerapan SDM diyakini dapat

memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan *HR Performance*. Kepemimpinan altruistic adalah kepemimpinan yang dapat memperlancar proses penciptaan pengetahuan. Penciptaan pengetahuan akan efektif dalam mempengaruhi kapasitas daya serap SDM, dengan kemampuan daya serap yang tinggi akan meningkatkan keterampilan SDM sehingga kinerja SDM ikut meningkat.

Bergabung dalam komunitas bisnis merupakan hal penting dalam meningkatkan sustainabilitas bisnis,

Bangunan konsep ini mampu memberikan sebuah pengembangan bisnis misalnya seperti peningkatan kinerja perusahaan dan kinerja inovasi yang mana berpengaruh terhadap *absorptive capability*.

KESIMPULAN

Di era ekonomi berbasis pengetahuan dan model bisnis 4.0, kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen untuk mengetahui perkembangan bisnis. Untuk meningkatkan keberlanjutan bisnis, penting untuk memperhatikan proses penciptaan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dalam proses penciptaan pengetahuan, anggota organisasi tidak hanya menerima pengetahuan tetapi juga harus memiliki kapasitas penyerapan pengetahuan yang baik. Hal ini perlu didorong dengan adanya peran kepemimpinan. Penciptaan pengetahuan dan penerapan kepemimpinan altruistic juga dapat meningkatkan inovasi SDM.

SARAN

Konsep yang dibangun dalam meningkatkan *HR Performance* yaitu *SECI process* dengan *altruistic leadership* dan *absorptive capability* sebagai variable intervening saat ini belum banyak dibahas dalam literatur. Makalah ini bertujuan untuk membangun model konseptual yang

diyakini meningkatkan kinerja SDM melalui *SECI process*. Untuk rencana kedepannya kami ingin memvalidasi pengukuran kedua konsep tersebut dan menguji model yang diusulkan dengan metode kuantitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aragon-Correa J and Sharma S (2003) A contingent resource-based view of proactive corporate environmental strategy. *Academy of Management Review* 28(1), 71–88.
- Arora, A., & Gambardella, A. (1994). The changing technology of technological change: General and abstract knowledge and the division of innovative labour. *Research Policy*, 23(5), 523–532.
- Avolio, B. J., & Locke, E. E. (2002). Contrasting different philosophies of leader motivation: Altruism versus egoism. *The Leadership Quarterly*, 13(2), 169–191.
- Božič, K., & Dimovski, V. (2019). Business intelligence and analytics for value creation: The role of absorptive capacity. *International journal of information management*, 46, 93–103.
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687–732). Palo

- Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Clarkson, G. P. (2014). Twenty-First Century Employment Relationships: The Case for an Altruistic Model. *Human Resource Management*, 53(2), 253- 269.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 128–152. <https://doi.org/10.2307/2393553>.
- Danneels, E. (2002). The dynamics of product innovation and firm competences. *Strategic Management Journal*, 23(12), 1095–1121. <https://doi.org/10.1002/smj.275>
- Emilio Domínguez Escrig Francisco Fermín Mallén Broch Ricardo Chiva Gómez Rafael Lapedra Alcamí , (2016), "How does altruistic leader behavior foster radical innovation? The mediating effect of organizational learning capability", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 37 Iss 8 pp. –
- Lawrence, T. B., Mauws, M. K., Dyck, B., & Kleysen, R. F. (2005). The politics of organizational learning: Integrating power into the 4I framework. *Academy of management review*, 30(1), 180-191.
- Lemmon, G., & Wayne, S. J. (2014). Underlying Motives of Organizational Citizenship Behavior
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2015). The knowledge-creating theory revisited: knowledge creation as a synthesizing process. In *The essentials of knowledge management* (pp. 95-110). Palgrave Macmillan, London.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. *Long range planning*, 33(1), 5-34
- Pavlou, P. A., & El Sawy, O. A. (2010). The "Third hand": IT-Enabled competitive advantage in turbulence through improvisational capabilities. *Information Systems Research*, 21(3), 443–471. <https://doi.org/10.1287/isre.1100.0280>.
- Rasopa, P. J., Schroeder, A. N., & Hulett, A. L. (2013). Helping yourself by helping others: examining personality perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 147-163.
- Rosenkopf, L., & Nerkar, A. (2001). Beyond local search: Boundary-spanning, exploration, and impact in the optical disk industry. *Strategic Management Journal*, 22(4), 287–306.