

## ABSTRAK

Kondisi persaingan antar perusahaan bisnis saat ini telah mengandalkan konsep yang bertumpu pada ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk itu PT Telkom telah menerapkan suatu *knowledge management system* dalam mengelola *knowledge* yang dimiliki karyawan dengan nama KAMPIUN. Pentingnya *performance* SDM khususnya dalam bidang kompetensi, membuat PT Telkom perlu memberikan *reward* untuk memotivasi karyawan dan juga bentuk apresiasi perusahaan atas prestasi dan kontribusi yang dilakukan karyawan.

*Organizational reward* pada PT Telkom belum pernah dilakukan pengukuran. Pengukuran *performance* dapat dilakukan dengan melihat pencapaian target pada kegiatan *knowledge management*. Adanya perancangan indikator dan formulasi perhitungan akan memudahkan dalam pengukuran. Perancangan indikator dan formulasi perhitungan ini menggunakan dimensi dari Cherrington (1995), yaitu *financial reward* dan *non-financial reward*. Melalui proses *knowledge conversion* metode SECI yang terdiri dari empat tahap yaitu *Socialization*, *Externalization*, *Combination*, dan *Internalization* diperoleh lima indikator *organizational reward* dan formulasi perhitungannya. Setelah dilakukan proses perhitungan, diperoleh nilai dari hasil pengukuran untuk kelima indikator keberhasilan secara keseluruhan. Pada *financial reward* diperoleh skor 2 yang tergolong dalam kriteria kurang memadai dan nilai yang diperoleh untuk *non-financial reward* dari hasil pengukuran adalah 3,4 yang tergolong dalam kriteria memadai.

Penelitian ini diharapkan dapat mengukur *organizational reward* pada *knowledge management* di PT Telkom ditinjau dari *financial reward* dan *non-financial reward* sehingga dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan. Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian dengan metode berbeda atau pada lokasi cabang perusahaan dan dengan variabel pendukung lainnya pada pengukuran *knowledge management*.