

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UMC CABANG BOJONEGORO

Ach. Subhan Saefulloh

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
ach.subhansaefulloh@gmail.com

Abstract

Knowledge sharing a process to improve the performance of employees for reaching the goal of the company. PT. UMC (United Motors Center) Cabang Bojonegoro one of the 25 branches in East Java. Located at the Jl. Pattimura No.46A Bojonegoro. Moving in the field of motoring have network sales, servise, and sparepart, well managed by the branches and through the sub dealers. This study aims to test are knowledge sharing influential on the performance of employees in PT. Umc Cabang Bojonegoro. A sample of technique use a technique nonprobability sampling with the number of samples 38 respondents. The analysis of the statistik using aids SPSS 2.0. The results of research explained that knowledge sharing influential significant against the performance of employees of 32%.

Keywords: *Knowledge Sharing, Performance.*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup organisasi menuntut organisasi untuk terus berkembang. *Knowledge sharing* berperan penting dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Knowledge sharing* mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan. Dengan terdapatnya pengetahuan yang baru maka pengetahuan karyawan akan semakin berkembang setiap terjadinya *knowledge sharing* sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Knowledge sharing merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi (Widodo, 2013).

Perusahaan dengan sumber daya manusia berkeahlian tinggi dan berpengetahuan, mempunyai *human capital* lebih tinggi dan lebih menciptakan pengetahuan, membuat keputusan yang tepat dan mempunyai keinovatifan teknologi yang lebih baik (Hitt *et al.*, 2001).

Knowledge sharing menciptakan peluang untuk memaksimalkan kemampuan organisasi dan menghasilkan solusi dan efisiensi sehingga menjadikan keunggulan kompetitif (Hsiu-Fen Lin, 2007).

Knowledge sharing dapat meningkatkan efisiensi kerja dan pembelajaran organisasi. Sehingga dengan mengelola pengetahuan individu

dan pengetahuan manajemen akan dapat membantu mengembangkan keterampilan dan kompetensi, meningkatkan nilai, dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Mueller, 2012).

Knowledge sharing merupakan interaksi dan komunikasi antar individu dan unit bisnis (Visvalingam, 2011). Keberhasilan *knowledge sharing* tergantung dari kualitas dan kuantitas komunikasi antar karyawan

Keberhasilan dalam *knowledge sharing* tergantung pada sikap kewirausahaan terhadap berbagi pengetahuan dan dipengaruhi oleh intensi karyawan terhadap *knowledge sharing* (Gagne, 2009).

Menciptakan dan mempertahankan *knowledge sharing* bisa mengalami kesulitan, sebab tantangan yang dihadapi adalah membuat individu tersebut bersedia untuk berbagi pengetahuan mereka dengan karyawan yang lain (Khoirur, 2012).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Heri Sugianto (Kepala Cabang) diperoleh informasi sebagai berikut: 1). Divisi sales memiliki 2 tim, yaitu tim A dan tim B. 2). Selama tahun 2013 hingga 2017 telah terjadi perdebatan antara tim A dengan tim B tentang wilayah penjualan sehingga masing-masing tim bisa mengunjungi konsumen yang sama. 3). Tim A dan tim B, tidak pernah berdiskusi tentang wilayah pasar mengingat target yang harus tercapai. Hal seperti ini menggambarkan kurangnya proses berbagi

pengetahuan dan tidak terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. UMC Cabang Bojonegoro.

KAJIAN PUSTAKA

Knowledge Sharing

Menurut Widodo (2013), *Knowledge Sharing* merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebarluaskan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan *value added* bagi perusahaan.

Knowledge sharing merupakan seperangkat perilaku yang meliputi bagaimana karyawan saling membantu dalam bekerja sama bertukar pengetahuan, mempertinggi kapasitas belajar individu, dan mengembangkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan (Zhang, 2009).

Sehingga bisa disimpulkan bahwa *knowledge sharing* yaitu saling menukarkan informasi, pengalaman, dan pengetahuan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Swift Dan Hwang (2013), mengukur berbagi pengetahuan dengan 3 indikator: berbagi pengetahuan secara sukarela, berkomunikasi dengan semua orang, dan menerima dan mendapatkan segala pengetahuan dengan mudah.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Luthans (2005:165) kinerja adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil dari proses penyelesaian dalam melaksanakan tugas yang diharapkan akan menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang legal.

Mathis and Jackson (2006), mengukur kinerja karyawan dengan 5 indikator: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: diduga *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memfokuskan pada pengujian hipotesis untuk menurunkan kebenaran dari hipotesis. Jenis penelitian ini adalah kausal atau sering disebut sebagai hubungan sebab akibat. Penelitian ini menggunakan variabel *knowledge sharing* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Variabel *Knowledge sharing* yaitu saling menukarkan informasi pengalaman, dan pengetahuan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Variabel kinerja yaitu hasil dari proses kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas maupun peranannya dalam suatu organisasi yang diharapkan akan menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang legal.

Dengan populasi yang berjumlah 38 karyawan tetap, maka sampel yang digunakan adalah semua karyawan dari jumlah populasi 38 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling*.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan dengan karyawan pada PT. UMC Cabang Bojonegoro. Proses analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan alat data SPSS 2.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 38 responden yang sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 atau sebesar 71% dan 11 responden berjenis kelamin perempuan atau sebesar 29%. Usia responden terbanyak berusia dibawah 30

tahun dengan jumlah 22 responden atau sebesar 58%. Pendidikan responden terbanyak pada pendidikan sarjana yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 50%. Lama kerja karyawan terbanyak selama antara 1-5 tahun yaitu sebesar 30 orang atau sebesar 79%.

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa model regresi sudah memenuhi syarat dari asumsi klasik, yaitu data terdistribusi normal dalam uji analisis grafik dan KS, tidak terjadi masalah. Berikut tabel data dari hasil uji regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu SPSS 2.0.

Tabel 1
Hasil Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std Error
1 (Constant)	1.855	.316
Knowledge	.409	.098

berdasarkan tabel diatas, maka dapat dirumuskan model regresi linier sebagai berikut:
 $Y = 1,855 + 0,409 X$

Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut: nilai konstanta (β_0) sebesar 1,855 yang menunjukkan bahwa nilai variabel *knowledge sharing* (X) sama dengan nol, sehingga besarnya nilai variabel kinerja (Y) sama dengan 1,855%. β_1 = koefisien regresi untuk X = 0,409 menunjukkan nilai variabel *knowledge sharing* naik sebesar 1 satuan dan faktor-faktor penyebab lainnya dianggap konstan atau nol maka besarnya nilai variabel kinerja juga naik sebesar 0,409 satuan.

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.573	.328

Dari hasil koefisien determinasi ditemukan nilai R.Square sebesar 0,328 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja sebesar 32% sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada tabel *coefficient*, pada kolom B pada *constant* (a) adalah 1,855, sedang nilai *knowledge sharing* (b) adalah 0,409, sehingga persamaan regresinya

$$Y = a + bX \text{ atau } 1,855 + 0,409$$

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 1,855 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *knowledge sharing* maka nilai kinerja 1,855.
- Koefisien regresi X sebesar 0,409 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai *knowledge sharing*, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,409.

Dari *output* diatas dapat diketahui nilai t hitung = 4,196 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. UMC Cabang Bojonegoro.

Tabel 3
Uji-t

Model	Standardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.855	.316		5.876	.000
Knowledge	.409	.098	.573	4.196	.000

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif *knowledge sharing* dan kinerja pada PT. UMC Cabang Bojonegoro masuk dalam kategori sedang. Hal itu menunjukkan jika *knowledge sharing* dalam perusahaan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Adanya kemauan untuk saling berbagi pengetahuan secara sukarela dalam bentuk ide, pendapat, atau informasi dapat menciptakan pengetahuan baru untuk karyawan.

Kemampuan individu untuk berkomunikasi dan berinteraksi merupakan aspek penting yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Kesadaran dan kemauan individu untuk memberikan dan menerima pengetahuan dari yang lain merupakan cara yang paling mudah untuk peningkatan kinerja. Perilaku *knowledge sharing* dalam situasi tertentu dianggap tidak wajar, karena individu menganggap pengetahuan mereka sebagai

asset berharga. Sehingga cenderung untuk menyimpan pengetahuan guna kepentingannya sendiri (Khoirur, 2012).

Membagikan pengetahuan secara sukarela dalam penelitian ini mempunyai nilai sedang yang bisa diartikan para karyawan mau memberikan pengetahuan yang dimiliki kepada karyawan lainnya. Berkomunikasi dengan semua orang mendapatkan skor paling tinggi yang berarti semua karyawan mampu berkomunikasi dengan yang lain tanpa memandang jabatan atau yang lainnya. Menerima dan mendapatkan segala pengetahuan dengan mudah mendapat skor paling sedikit, yang berarti karyawan ingin menyimpan pengetahuan yang dimiliki untuk keunggulannya sendiri.

Untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja perusahaan harusnya tiga indikator yang dipakai dalam penelitian ini lebih ditingkatkan atau dilakukan dengan baik dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan.

Saling terbukanya informasi antar karyawan dalam perusahaan baik itu informasi tentang pengetahuan, pengalaman, gagasan atau ide bisa sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada PT. UMC Cabang Bojonegoro *knowledge sharing* dilakukan melalui rapat tiap bulan untuk membahas dan mengevaluasi kinerja, *workshop*, *briefing* setiap pagi untuk membahas dan berkoordinasi apa yang akan dikerjakan setiap harinya, dan juga berdasarkan laporan dari karyawan.

Para karyawan selalu berbagi pengetahuan tentang bagaimana menangani konsumen yang berbeda-beda pada divisi sales dengan cara *roleplay* dan *joint handling* permasalahan yang timbul dari konsumen. Pada divisi administrasi saling membantu dalam penyelesaian administrasi seperti STNK dan BPKB konsumen dan juga penetapan SOP admin yang disepakati bersama dan juga berbagi pengetahuan dalam pelayanan konsumen pada divisi bengkel untuk memuaskan para konsumen yang melakukan servis dan cara menangani masalah dalam kendaraan.

Dari uraian dan pembahasan diatas ditemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. UMC Cabang Bojonegoro.

Ucapan Terima Kasih

Penyelesaian penulisan jurnal ini berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M., dan Ibu Dr. Jun Surjanti, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi dan jurnal ilmiah ini. Terimakasih juga kepada OrangTua serta teman-teman yang membantu menyelesaikan penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. UMC Cabang Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *knowledge sharing* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Saran

Saran, bagi perusahaan sebaiknya diterapkan pembagian wilayah penjualan untuk menghindari perselisihan antar tim. Kegiatan *knowledge sharing* yang telah ada seperti diskusi antar divisi, rapat setiap bulan, *briefing* setiap pagi, harus selalu ditingkatkan. Program pengiriman karyawan untuk mengikuti pelatihan bisa lebih sering agar bisa menambah wawasan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dan juga menghadirkan narasumber yang berkompeten di bidangnya pada saat *workshop intern* perusahaan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti objek penelitian yang lebih luas dengan menambah variabel lagi supaya dapat memberikan penjelasan dan gambaran lebih lengkap dan kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Gagne, C.W. (2009), The Impact of knowledge Sharing on Work Performance: An Emperical Analysis of the Public Employees Perception In South Korea Intl Journal of Public Administration, 31: 1548-1568.
- Hitt, M. A. 2001. Direct an Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in

- Professional Service Firms : A Resource-Based Perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1), pp.13-28.
- Hsiu-Fen Lin (2007), Knowledge Sharing and Firm Innovation capability: An Empirical Study. *International Journal of Manpower*. Vol.29 No.34
- Ilyas, Y. 2001. *Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI
- Khoirur. 2012. *Anteseden Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Pengaruhnya pada Kemampuan Inovasi Perusahaan*. Tesis. Perpustakaan.uns.ac.id
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mueller, Julia. 2012. Knowledge Sharing Between Project Teams and its Cultural Antecedents. *Journal of Knowledge Management (Online)*. Vol.16 Issue: 3, pp. 435-447.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Visvalingam Suppiah and Manjit Singh. 2011. Organizational Culture's Influence on Tacitknowledge-sharing Behaviour. *Journal of Management*. Vol.13, No.3, pp.462-477.
- Widodo. 2013. Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja UKM Berbasis Sikap Kewirausahaan. *EKOBIS*. Vol. 14, No. 2 pp. 17-27.
- Zhang, Zhi-Xue. 2009. Knowledge Workers in China Technology Organizations: Empowerment and Conflict. *Hongkong Research Grant-Amount*.