

Pengaruh Berbagi Pengetahuan, Kolaborasi Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Knowledge Sharing, Team Collaboration, and Organizational Culture on Employee Performance

Fauzi Roliyah¹, Rianasari Bimanti Esthi²✉

¹Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia.

²Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Indonesia.

✉Corresponding author: rianasari@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan, kolaborasi tim, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ikuyo Indonesia, menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, berjumlah tujuh puluh tujuh pekerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan metode analisis menggunakan Statistical for the Social Sciences (SPSS), yang berfungsi untuk analisis dalam pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan dengan nilai t count (2.293) > t tabel (1.993). Kolaborasi tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t count (2.557) > t tabel (1.993). Budaya organisasi memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan dengan nilai t count (5.586) > t tabel (1.993).

Abstract

This research analyzes the influence of knowledge sharing, team collaboration, and organizational culture on employee performance at PT. Ikuyo Indonesia. The population in this study was all PT employees. Ikuyo Indonesia, using a saturated sampling technique, numbered seventy-seven workers. The data collection method uses a questionnaire, while the analysis method uses the Statistical for the Social Sciences (SPSS), which functions for analysis in data quality testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The research results show that there is a significant influence between knowledge sharing and employee performance with a value of t count (2.293) > t table (1.993). Team collaboration has a significant effect on employee performance with a value of t count (2.557) > t table (1.993). Organizational culture has a substantial impact on employee performance with a value of t count (5.586) > t table (1.993).

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Fauzi Roliyah, Rianasari Bimanti Esthi.

Article history

Received 2024-01-10

Accepted 2024-01-15

Published 2024-01-30

Kata kunci

Berbagi Pengetahuan;
Kolaborasi Tim;
Budaya Organisasi.

Keywords

Knowledge Sharing;
Team Collaboration;
Organizational Culture.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan telah menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan suatu perusahaan. Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam dunia bisnis, seperti rantai pasok komponen dan ekspansi secara global, perusahaan perlu beradaptasi secara strategis, dan strategi unik harus dibuat agar produk yang dihasilkan dapat memuaskan pelanggan dan sejalan dengan visi dan misi Perseroan. Manajemen bisnis diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia (SDM), salah satu komponen yang dibutuhkan Perseroan untuk menghadapi perkembangan industri yang cepat. Perusahaan harus memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal dan memenuhi harapan Perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja. Kinerja perusahaan mencerminkan beberapa hal, termasuk kinerja karyawan di lingkungan Perseroan (Safitri et al., 2018). Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program atau kebijakan kegiatan dalam mewujudkan target, tujuan, visi, dan misi Perusahaan yang digariskan melalui perencanaan strategis perusahaan. Karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditentukan dan dapat melihat hasil pekerjaannya dari segi kualitas dan kuantitas (Anggraeni, 2020).

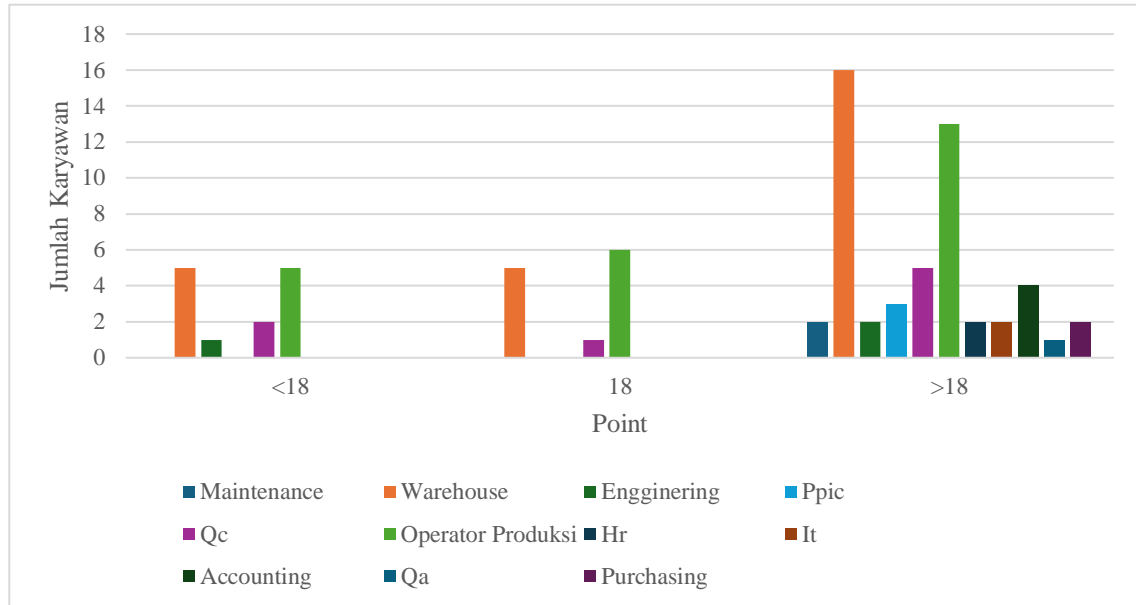
Berbagi pengetahuan adalah metode manajemen untuk menyajikan dan berbagi pengetahuan, ide, pengalaman dan keahlian dari seorang karyawan dan Perusahaan untuk dijadikan dasar transmisi, pendistribusian, dan penciptaan pengetahuan baru (Abadi & Nur, 2022). Praktik berbagi pengetahuan yang baik dalam mengadopsi dan menggunakan pengetahuan baru dapat menghasilkan inovasi (Irawan et al., 2023 dan Esthi et al., 2023). Praningrum (2019) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain selain berbagi pengetahuan adalah kolaborasi tim. Kolaborasi tim sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena mereka dapat mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kolaborasi tim dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan memberikan hasil yang lebih baik, meningkatkan kohesi tim jauh lebih baik daripada hasil individu karena cenderung saling mendukung, saling memotivasi, dan saling melengkapi keterampilan untuk meningkatkan efisiensi operasional. Firma. Adapun bagi mereka yang menyatakan bahwa kolaborasi tim memiliki efek positif yang sangat signifikan, hal ini menandakan bahwa semakin baik pelaksanaan kolaborasi tim yang dilakukan oleh Perseroan, maka semakin banyak kinerja karyawan yang akan meningkat (Elang Ibrahim et al., 2021)

Aspek yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah budaya organisasi. Dalam sebuah perusahaan, budaya organisasi adalah perilaku karyawan yang memandu Perusahaan di lingkungan kerja. Rivai (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi sebagian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ikuyo Indonesia adalah perusahaan manufaktur plastik untuk eksterior dan interior mobil. Bagi perusahaan yang ingin maju dan berkembang, penting untuk memperhatikan kinerja karyawan untuk menjaga stabilitas kinerja Perusahaan. Permasalahan yang sering terjadi di PT. Ikuyo Indonesia khususnya di departemen gudang saat ini kurang akurat saat melaksanakan tugas yang diberikan; karyawan enggan berbagi pengetahuan dan informasi dengan sesama karyawan, yang menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan kesalahpahaman antara individu dan Perusahaan. Banyak karyawan yang masih belum menyadari kesalahan yang telah terjadi. Kesalahan tersebut

dapat mengakibatkan penurunan kinerja Perusahaan di mata konsumen karena karya yang dihasilkan tidak dapat memuaskan pelanggan.



Gambar 1. Data Evaluasi Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 1, jika poin kurang dari 18, karyawan tidak dapat melanjutkan ke masa kerja berikutnya karena tidak memenuhi poin standar yang ditetapkan oleh Perseroan. Dari tabel di atas, 15 karyawan tidak memenuhi standar perusahaan dari 11 departemen. Poin-poin ini memeriksa data penilaian kinerja karyawan: kerja sama, disiplin, akuntabilitas, agresivitas, kemampuan pelaporan, dan ketelitian kerja.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di PT. Ikuyo Indonesia. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Ikuyo Indonesia yang berjumlah 77 orang terdiri dari departemen Akuntansi, Gudang, SDM, Operator Produksi, QC, Qa, Engineering, IT, Ppic, Purchasing dan Maintenance. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengumpulkan data menggunakan observasi untuk mendapatkan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena populasinya kurang dari 100 orang, menurut Sugiyono (2021). Dan untuk analisis data penelitian dibantu oleh Statistika Ilmu Sosial (SPSS).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Tes Regresi Linier Beberapa

Persamaan regresi melihat hasil uji regresi linier berganda ini.

$$Y = 7.706 + 0.364 X_1 + 0.498 X_2 + 0.504 X_3$$

Dari persamaan ini, lihat juga dari:

- 1) Untuk nilai konstan (a) 7,706, jika variabel Berbagi Pengetahuan (X1), variabel Kolaborasi Tim (X2), dan variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai nol (0), maka nilai kinerja karyawan memiliki nilai konstan 7,706.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Berbagi Pengetahuan (X1) tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dikatakan tidak berpengaruh karena nilai Koefisien (B) yang tidak terstandarisasi adalah (0,364). Dan itu tidak signifikan karena nilai signifikansi (Sig.) 0,025 lebih besar dari probabilitas 0,05 (0,025 > 0,05).
- 3) Koefisien regresi Kolaborasi Tim (X2) tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) secara positif atau signifikan. Dikatakan tidak memiliki efek positif karena nilai Koefisien (B) yang tidak terstandarisasi adalah (0,498). Dan itu tidak signifikan karena nilai signifikansi (Sig.) 0,013 lebih besar dari probabilitas 0,05 (0,013 > 0,05).

- 4) Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dikatakan berdampak positif karena nilai Koefisien Unstandardized (B) positif, yaitu (0,504). Dan itu signifikan karena nilai signifikan (Sig.) 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$).

3.2. Pengujian Hipotesis

Uji-T untuk penelitian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dan mencocokkan t yang dihitung dengan tabel t. Uji-T untuk penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%, atau 0,05, yang menentukan ambang batas untuk menolak hipotesis nol. Kita dapat menilai apakah efek yang diamati signifikan secara statistik dengan membandingkan nilai-t yang dihitung dari data penelitian dengan nilai-t kritis dari tabel-t. Jika nilai-t yang dihitung melebihi nilai-t kritis, hipotesis nol ditolak, menunjukkan pengaruh signifikan dari variabel independen pada variabel dependen.

1) Pengaruh Variabel Berbagi Pengetahuan pada Kinerja Karyawan (H1)

Variabel Berbagi Pengetahuan (X1) memiliki tingkat signifikan $0,025 < 0,05$, artinya variabel Berbagi Pengetahuan (X1) memengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, nilai tabel t dari variabel Berbagi Pengetahuan (X1) adalah 1,993, artinya nilai t yang dihitung lebih besar dari tabel t ($2,293 > 1,993$), H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Jadi, hipotesis bahwa Knowledge Sharing mempengaruhi kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Praningrum and Febrianto (2019) dan Damanik and Gilang (2020), dimana knowledge sharing mempengaruhi kinerja karyawan. Menerima hipotesis bahwa Berbagi Pengetahuan memengaruhi kinerja karyawan menyiratkan beberapa tindakan manajerial. Pertama, manajemen harus memprioritaskan penciptaan budaya yang mendorong dan memfasilitasi berbagi pengetahuan karyawan, yang dapat melibatkan penerapan sistem dan platform manajemen pengetahuan yang efektif yang memungkinkan akses mudah ke informasi bersama. Selain itu, memberikan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan berbagi pengetahuan karyawan sangat penting. Terakhir, mengenali dan memberi penghargaan kepada karyawan yang secara aktif berkontribusi pada berbagi pengetahuan dapat lebih memperkuat perilaku ini, meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2) Pengaruh Variabel Kolaborasi Tim terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Variabel Kolaborasi Tim (X2) memiliki tingkat signifikan $0,013 < 0,05$, yang berarti bahwa variabel Kolaborasi Tim (X2) memengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, nilai tabel t dari variabel Kolaborasi Tim (X2) adalah 1,993, artinya nilai t yang dihitung lebih besar dari tabel t ($2,557 > 1,993$), H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Sehingga, hipotesis bahwa Kolaborasi Tim mempengaruhi Kinerja Karyawan diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Saifuddin dan Sianggaran (2022) dan Rizaldi (2020), yaitu kolaborasi tim mempengaruhi kinerja karyawan. Menerima hipotesis bahwa Kolaborasi Tim mempengaruhi Kinerja Karyawan memiliki beberapa implikasi manajerial. Pertama, manajemen harus mempromosikan budaya kolaboratif dengan mendorong kerja tim dan memfasilitasi saluran komunikasi terbuka. Menyediakan alat dan sumber daya yang mendukung kerja kolaboratif, seperti perangkat lunak manajemen proyek dan platform kolaboratif, sangat penting. Selain itu, menyelenggarakan kegiatan membangun tim dapat memperkuat hubungan dan meningkatkan kerja tim. Terakhir, mengakui dan menghargai kolaborasi tim yang sukses dapat memotivasi karyawan untuk terus bekerja secara efektif, meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

3) Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki level signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel Budaya Organisasi (X3) mempengaruhi variabel Employee Performance (Y). Selanjutnya, nilai tabel t dari variabel Budaya Organisasi (X3) adalah 1,993, artinya nilai t yang dihitung lebih besar dari tabel t ($5,586 > 1,993$), H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Jadi, hipotesis bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan diterima. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Hendri dan Kirana (2021), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Menerima

hipotesis bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan memiliki beberapa implikasi manajerial. Pertama, manajemen harus fokus pada menumbuhkan budaya organisasi yang positif dan mendukung yang selaras dengan nilai-nilai inti dan misi Perusahaan, mempromosikan komunikasi terbuka, transparansi, dan kepercayaan. Selain itu, memberikan kesempatan belajar dan pengembangan berkelanjutan akan membantu memperkuat budaya yang diinginkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Terakhir, mengenali dan menghargai perilaku yang mencontohkan nilai-nilai budaya Perusahaan dapat lebih menanamkan prinsip-prinsip ini dan meningkatkan kinerja karyawan.

3.3. Koefisien Penentuan (R^2)

Koefisien nilai penentuan dalam kolom R Square yang Disesuaikan adalah 0,740. Nilai menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen hanya 74% atau $(0,740 \times 100)$. Sisanya 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel tambahan yang mempengaruhi variabel dependen tidak dipertimbangkan. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi variabel yang berbeda ini untuk memahami dengan lebih baik faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dependen.

4. Simpulan

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan analisis data yang telah ditentukan dalam penelitian ini, kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Berbagi Pengetahuan (X_1) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT Ikuyo Indonesia. Berbagi pengetahuan meningkatkan produktivitas dan inovasi di antara karyawan karena praktik berbagi pengetahuan, seperti berbagi informasi antar shift dan bertukar ide baru. Pada akhirnya, berbagi pengetahuan berdampak pada kinerja karyawan di PT. Selain itu, lingkungan kerja kolaboratif dan terbuka juga tercipta melalui kegiatan berbagi pengetahuan ini.
- 2) Variabel Kolaborasi Tim (X_2) berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) PT Ikuyo Indonesia. Adanya tim yang dapat memberikan kontribusi positif, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan bersama, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kolaborasi yang efektif juga meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar anggota tim. Selain itu, semangat kerja tim mendorong karyawan untuk saling mendukung dan belajar dari satu sama lain.
- 3) Variabel Budaya Organisasi (X_3) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT Ikuyo Indonesia. Budaya organisasi memiliki nilai, norma, dan dukungan yang baik untuk pengembangan individu untuk memotivasi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Ikuyo Indonesia. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung juga mendorong karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi secara optimal. Selain itu, budaya organisasi yang kuat menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan di antara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Abadi, I., & Nur, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, dan Modal Psikologi terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah di Kota Makassar. *Nobel Management Review*. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Anggraeni. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua Mambal-Badung.
- Ar, K., Yanti, M. R., & Ahmad, N. (2021). Factors of Knowledge Sharing Between Students Faculty of Education And Teacher Training Uin Ar-Raniry Banda Aceh. in *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi* (Vol. 5, Issue 2).
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Esthi, R. B., Irawan, N. C., Susilowati, Y., Kartini, T. M., & Widodo, Z. D. (2023, December). Effect Of Green Education-Training Quality And Green Knowledge Sharing On Eco-Friendly Technology Adoption In

- Crabs Agroindustry Companies. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 1267, No. 1, p. 012082). IOP Publishing.
- Ghozali. (2020). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian pada pengguna tokopedia. *JURNAL MANAJEMEN*, 12(2), 227–232. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Handoko. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi
- Irawan, N. C., Esthi, R. B., Wijayanti, I. K. E., Widodo, Z. D., & Darmaningrum, K. (2023). Unlocking Organic Agroindustry Employee Eco-Innovation: Role of Green Product Knowledge and Green Transformational Leadership. *Indonesian Journal of Economics, Social, and Humanities*, 5(3), 204-222.
- Jumiati. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima. 2(3). <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1188>
- Khesal et al. (n.d.). The Impact of Trust on Knowledge Sharing. <https://www.researchgate.net/publication/263231587>
- Marcheleven. (2020). Pengaruh Knowledge Management - Tiarifko Anugrah Marcheleven 1_19617.
- Novita. (2020). Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Terbuka Denpasar.
- Praningrum, F. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pttunas Dwipa Matra Kepahiang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(3), 166–171.
- Rivai, A. (2020). Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sari Girsang, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. In *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* (Vol. 04).
- Sugiyono. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Pelanggan . *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*.
- Tobing. (n.d.). Implementasi Knowledge Sharing Jabatan Fungsional Widyaiswara.