

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN PUSHARLIS UP2W III Bandung

The Influence Knowledge Sharing On Employee Performance at PT PLN PUSHARLIS UP2W III Bandung

Nadea Dwiastuti¹, Anita Silvianita²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

nadeadwh@student.telkomuniversity.ac.id¹,

anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan membuat setiap perusahaan harus selalu meningkatkan sumber daya yang di miliki untuk meningkatkan daya saing. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge sharing*. Variabel *knowledge sharing* yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *Knowledge Sharing* yang terdiri dari *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan PT PLN Pusharlis UP2W III Bandung.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif. Pengambilan sample menggunakan metode teknik sampling jenuh yaitu dengan jumlah responden sebanyak 32 orang yang merupakan karyawan tetap pada PT PLN Pusharlis UP2W III Bandung. Teknik analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 24. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti mengenai *Knowledge Sharing* dengan Kerja Karyawan di Lingkungan PT PLN Pusharlis UP2W III Bandung diperoleh hasil analisis deskriptif mengenai variabel *Knowledge Sharing* termasuk kedalam kategori Baik dan variabel Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *Knowledge Sharing* terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 21,2%, sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan bahwa variabel *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan di PT PLN Pusat Pemeliharaan Listrik Unit Pelaksana Produksi dan Workshop III.

Kata Kunci : *Knowledge Management, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan*

Abstract

In this era of globalization, competition between companies is getting tougher and makes each company must always increase its resources to increase competitiveness. One thing that affects employee performance is knowledge sharing. Knowledge sharing variables that are considered to affect employee performance are knowledge donating and knowledge collecting. This study aims to determine and analyze the relationship between Knowledge

Sharing which consists of Knowledge Donating and Knowledge Collecting on Employee Performance in PT PLN Pusharlis UP2W III Bandung.

This research uses descriptive analysis with quantitative methods. Sampling using saturated sampling technique method, namely the number of respondents as many as 32 people who are permanent employees at PT PLN Pusharlis UP2W III Bandung. The analysis technique used is Simple Regression Analysis using the help of the SPSS ver 24 program. Data were collected through questionnaires.

Based on the results of the analysis conducted by researchers regarding Knowledge Sharing with Employee Work in the PT PLN Pusharlis UP2W III Bandung environment, the results of descriptive analysis of Knowledge Sharing variables are included in the Good category and Employee Performance variables are included in the Very Good category. There is a positive and significant influence of the Knowledge Sharing variable on the Employee Performance variable by 21.2%, while the remaining 78.8% is influenced by other factors not examined in this study. The conclusion is that the Knowledge Sharing variable simultaneously has a significant effect on the Employee Performance Variable at PT PLN Production Implementation Unit Electric Maintenance Center and Workshop III.

Keywords: *Knowledge Management, Knowledge Sharing, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat dan membuat setiap perusahaan harus selalu meningkatkan sumber daya yang di miliki untuk meningkatkan daya saing. [1] menegaskan pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program *knowledge management*

[2] penilaian kinerja adalah proses di mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Apabila kinerja dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT PLN UP2W III Bandung

Nilai SKI	Range	Keterangan	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
P1	$\geq 100\%$	Baik	63,2 %	72,3%	70%
P2	$< 100\%$	Hati-Hati	10,5 %	0%	10%
P3	$< 95\%$	Kurang	26,3 %	27,7%	20%

Sumber: Internal Perusahaan

Dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi pencapaian hasil kinerja karyawan dari tahun 2017 sampai tahun 2019. Berdasarkan uraian di atas PT PLN PUSHARLIS UP2W III memiliki laporan kinerja yang belum memuaskan, selain dari data tersebut penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, berdasarkan dari hasil informasi yang didapatkan dari karyawan di PT PLN UP2W III Bandung kinerja karyawan mengalami fluktuasi disebabkan oleh kurangnya penerapan *knowledge sharing*.

Knowledge sharing merupakan salah satu fase penting dari proses *knowledge management* oleh karena itu, agar pengelolaannya berjalan dengan maksimal diperlukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kegiatan *knowledge sharing*. Hal ini bertujuan untuk memperkaya pengetahuan, terutama untuk membantu penyelesaian suatu masalah pekerjaan yang ada di perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana penerapan *knowledge sharing* di PT PLN UP2W III Bandung peneliti melakukan penelitian kecil yaitu melalui pra-kuesioner yang di sebarakan kepada 10 karyawan secara acak di PT PLN UP2W III Bandung. Prakuesioner ini berisikan pernyataan-pernyataan mengenai perilaku *knowledge sharing* yang dilakukan di PT PLN UP2W III Bandung.

Dari hasil Pra-kuesioner yang di bagikan kepada responden bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut. Jika disimpulkan, kegiatan *knowledge sharing* di lingkungan perusahaan sudah di lakukan dengan baik. Namun, jika dilihat dari pencapaian kinerja karyawan dari tahun 2017-2019 secara garis besar untuk level P1 mengalami peningkatan. Sedangkan untuk level P3 masih terhitung cukup besar.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik *knowledge sharing* yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan judul penelitian ini adalah **"Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Lingkungan PT PLN PUSHARLIS UP2W III Bandung)"**.

Rumusan Masalah

- Bagaimana *knowledge sharing* yang diterapkan di PT PLN UP2W III Bandung ?
- Bagaimana kinerja karyawan di PT PLN UP2W III Bandung?
- Seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT PLN UP2W III Bandung?

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana penerapan *knowledge sharing* di PT PLN UP2W III Bandung
- Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT PLN UP2W III Bandung
- Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di PT PLN UP2W III Bandung

2. Tinjauan Pustaka

[3] manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai model (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan *non* fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Knowledge sharing

[4] *knowledge sharing* adalah sebuah proses untuk dapat membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu dengan individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk dapat mengimplementasikan sesuatu yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. Hal ini dilakukan dengan interaksi sosial dan proses komunikasi antara yang memberi pengetahuan dan yang menerima pengetahuan.

Manfaat dari *knowledge sharing* [4] berpendapat bahwa bagi organisasi atau institusi, *knowledge sharing* bermanfaat sebagai penghasil modal intelektual bersama sehingga penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan proses pengetahuan di dalamnya.

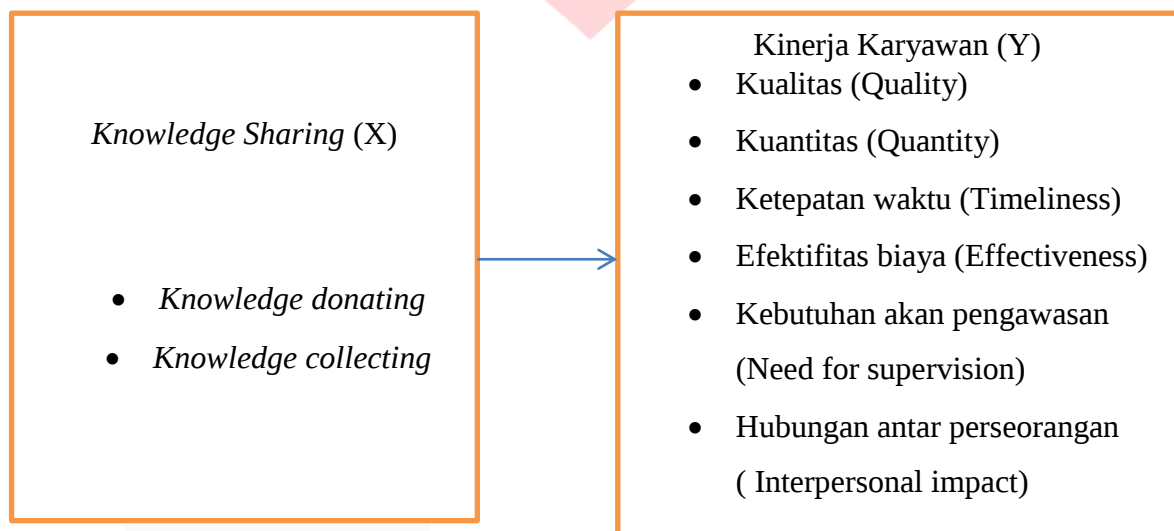
Kinerja

[2] menyatakan penilaian kinerja secara regular mencatat pencapaian kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan apa yang di perlukan untuk melakukan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) *Personal factors* atau faktor individu
- 2) *Leadership factor*,
- 3) *Team factors*,
- 4) *System factors*
- 5) *Contextual/situational factors*

[5] menyatakan perusahaan harus melakukan proses penilaian kinerja terhadap karyawan agar mengetahui tingkat kinerja dan juga dampak dari program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara rutin dan periodik sebagai upaya dari organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kerangka Pemikiran



Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Penulis Tahun (2020)

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu *Knowledge Sharing* serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Pusharlis UP2W III Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian bersifat analisis deskriptif. Skala yang digunakan yaitu skala Likert. Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh yaitu berjumlah 32 karyawan PT PLN Pusharlis UP2W III Bandung.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis ini digunakan untuk melihat gambaran persepsi 32 Responden terhadap Variabel Independen (X) yaitu *Knowledge Sharing* dan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden bahwa variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori Baik dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 83,33%

dan variabel Kepuasan Kerja termasuk kedalam kategori Sangat Baik dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 85,09%.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan yang dilakukan kepada 32 responden karyawan di PT PLN Pusharlis UP2W III Bandung. Untuk itu peneliti menyajikan hasil uji regresi linier sederhana pada

Tabel 4.1 berikut:

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.595	.693	
	Knowledge Sharing	.425	.150	.461

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS (2020)

Dalam penelitian ini, persamaan regresi linier sederhana yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = kepuasan kerja karyawan

X = lingkungan kerja

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi

dan di dapatkan model persamaan regresi berikut:

$$Y = 2,595 + 0,425 X$$

Persamaan regresi linier sederhana diatas dapat diartikan :

- Nilai konstanta = 2,595, dimana jika variabel *knowledge sharing* 0 maka variabel kinerja karyawan nilainya 2,595 Artinya jika *knowledge sharing* meningkat baik maka kepuasan karyawan akan ikut meningkat baik.
- Nilai koefisien regresi variabel *knowledge sharing* bernilai positif, yaitu 0,425, dimana setiap peningkatan variabel *knowledge sharing* sebesar satu-satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,425. Artinya jika *knowledge sharing* meningkat baik maka kepuasan karyawan akan ikut meningkat baik.

Uji T

Uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut ini disajikan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.2 dibawah:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	2.595	.693		3.745
	Knowledge Sharing	.425	.150	.461	2.843

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer (2020)

Hipotesis untuk pengujian secara parsial yang digunakan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$
Artinya: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara *knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$
Artinya: Terdapat pengaruh secara signifikan antara *knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *Knowledge Sharing* (X) memiliki nilai $t_{hitung} (2,843) > t_{tabel} (2,042)$ dan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Sharing* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini hasil dari uji determinasi menggunakan SPSS disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.212	.186	.41274

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data (2020)

Setelah diketahui R sebesar 0,461 dan R Square (R²) 0,212, maka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan R² yang dinyatakan dalam persentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0,461)^2 \times 100\% \\
 &= 21,2\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Independen yaitu *knowledge sharing* terhadap Variabel Dependen yaitu *kinerja karyawan* sebesar 21,2% dan sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain, contohnya seperti faktor kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel *Knowledge Sharing* termasuk ke dalam kategori Baik dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 83,33%
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori Sangat Baik dengan persentase skor rata-rata diperoleh sebesar 85,09%
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 21,2% dan sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- [1] Paulus dan Anantharaman (2015) Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara 2 (1) 2
- [2] Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [3] Bintoro, M.T., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- [4] Tung, K. Y. (2018). Memahami Knowledge Management. Jakarta: PT Indeks.
- [5] Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta