



IINNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 2781-2789

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen *Utility* PT. South Pacific Viscose

Ghulam Ilmam Hindami^{1✉}, Anita Silvianita²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Email: ghulamilmam@student.telkomuniversity.ac.id ^{1✉}

Abstrak

Departemen Utility merupakan bagian penting yang menunjang jalannya suatu proses dalam suatu perusahaan. Beberapa tugas yang dilakukan oleh Departemen Utility di antaranya adalah unit penyedia bahan bakar, unit penyediaan listrik, unit pengolahan limbah. Mengingat peranan yang penting maka ada beberapa yang perlu diperhatikan oleh departemen mengikuti hal tersebut, yaitu dengan memperhatikan dari segi budaya organisasi, knowledge sharing, serta kinerja karyawan. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di Departemen Utility PT South Pacific Viscose. Adapun metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif diterapkan pada penelitian ini. Pengambilan sampel kemudian dilakukan dengan menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, dengan responden sebanyak 40 orang yang diambil dari karyawan di Departemen Utility PT Pacific Viscose. Metode analisis data meliputi analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Didasari pada hasil pengujian dan analisis regresi linier berganda, adanya pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi serta knowledge sharing pada kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan budaya organisasi dan knowledge sharing mengarah pada peningkatan kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan*

Abstract

The Utility Department is an important part that supports the running of a process in a company. Some of the tasks performed by the Utility Department include fuel supply units, electricity supply units, waste treatment units. Given its important role, there are several things that need to be considered by the department following this, namely by paying attention in terms of organizational culture, knowledge sharing, and employee performance. Thus, this study aims to analyze and find out how the influence of organizational culture and knowledge sharing on employee performance in the Utility Department of PT South Pacific Viscose. The quantitative method with descriptive research type is applied in this research. Sampling was then carried out using non-probability sampling techniques with saturated sampling method, with 40 respondents taken from employees in the Utility Department of PT Pacific Viscose. Data analysis methods include descriptive analysis and multiple linear regression. Based on the test results and multiple linear regression analysis, there is a significant influence of organizational culture variables and knowledge sharing on employee performance, both partially and simultaneously. This shows that an increase in organizational culture and knowledge sharing leads to an increase in employee performance, and vice versa.

Keyword: *Organizational Culture, Knowledge sharing, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Permintaan sandang akan terus meningkat, demikian pula permintaan serat sebagai bahan baku. Kebutuhan akan serat saat ini disediakan sebagian oleh serat alami, khususnya kapas, dan sebagian lagi oleh serat sintetis/buatan yang dikenal sebagai rayon. Namun, permintaan akan keduanya terus meningkat. Bersama Teknologi Lenzing AG, PT South Pacific Viscose dapat mengembangkan serat sintetis dari bahan dasar selulosa yang memiliki kualitas setara dengan serat alami. PT South Pacific Viscose adalah perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing). Dalam proses produksinya, terdapat beberapa Departemen yang ikut serta dalam menyokong proses produksi perusahaan salah satunya adalah Departemen *Utility*. Departemen ini memiliki peran yang sangat vital terhadap proses produksi perusahaan.

Hal ini tentunya patut menjadi perhatian departemen khususnya untuk selalu menjaga kinerja karyawan mereka untuk selalu bekerja dengan maksimal guna memberikan dampak yang positif pada perusahaan. Ada beberapa yang perlu diperhatikan oleh departemen mengingat hal tersebut yaitu dengan memperhatikan dari segi budaya organisasi, *knowledge sharing*, serta kinerja karyawan. Menurut Suwondo dan Sutanto (2015:17) ada sejumlah hal yang dapat diukur untuk mengetahui kinerja karyawan, yakni: (1) Ketepatan ketika mengerjakan pekerjaan, yaitu kemampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu dan instruksi yang sudah diberikan. (2) Tingkat inisiatif dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk aktif terhadap segala kejadian dalam sebuah perusahaan baik itu yang telah

menjadi tanggung jawabnya atau bukan. (3) Kecekatan mental, yaitu kemampuan karyawan untuk bisa bekerja sama dalam suatu tim dengan rekan kerja dan mampu untuk memahami segala sesuatu yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. (4) Kedisiplinan waktu, yaitu kemampuan karyawan untuk bisa datang tepat waktu ke tempat dia bekerja.

Berdasarkan hasil penyebaran lembar pra kuesioner pada 40 orang karyawan, diketahui bahwa adanya fenomena kinerja karyawan yang masih belum maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Satu di antara faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi menurut Triatna (2015) dalam A Rijanto (2018) adalah nilai inti organisasi berupa aturan, keyakinan, dan cara belajar bagi karyawan dalam organisasi yang menjadi perekat dan ciri khas organisasi lain. Adapun *knowledge sharing* adalah faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Lin *et al.* (2012) dalam A Andika (2019), aktivitas *knowledge management* yang paling sulit diterapkan oleh organisasi adalah *knowledge sharing*. Organisasi yang menjalankan aktivitas *knowledge sharing* secara efisien akan bisa menjangkau kinerja *knowledge management* yang sangat baik sebab berbagi pengetahuan adalah aktivitas yang memiliki pengaruh besar bagi keberhasilan *knowledge manajemen*.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui penerapan budaya organisasi pada Departemen *Utility* PT. South Pacific Viscose.
2. Mengetahui pelaksanaan *knowledge sharing* pada Departemen *Utility* PT. South Pacific Viscose.
3. Mengetahui gambaran kinerja karyawan pada Departemen *Utility* PT. South Pacific Viscose.
4. Mengetahui pengaruh penerapan budaya organisasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Departemen *Utility* PT. South Pacific Viscose.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan jumlah sampel 40 responden, skala pengukuran dalam penelitian ini dengan memakai skala Likert. Analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis linear berganda, pengujian hipotesis, serta koefisien determinasi juga digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1 Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji	Uji Multikolinearitas		Uji
Independen	Normalitas	Tolerance	VIF	Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,134	0,499	2,005	Titik-titik menyebar secara acak
<i>Knowledge sharing</i>		0,499	2,005	

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Didasari pada temuan uji asumsi klasik seperti pada tabel 1 didapati kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal karena tercapai signifikansi $0,134 > 0,05$. Selanjutnya tidak terlihat gejala multikolinearitas sebab nilai *tolerance* yang dicapai lebih besar dari 0,1 dan nilai $VIF < 10$. Tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas karena hasil pengujian memperlihatkan bahwa titik-titik terdistribusi secara acak.

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, 40 responden dari Departemen *Utility* PT South Pacific Viscose mengisi kuesioner. Variabel budaya organisasi memberikan hasil sebesar 82%. Pada garis kontinum, proporsi ini termasuk dalam kategori baik. Variabel *knowledge sharing* menghasilkan 86% dengan kategori Sangat Baik pada garis kontinum. Adapun variabel kinerja karyawan diperoleh 80% dan berada pada kategori Baik dinilai dari garis kontinum.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.583	3.322		1.079	.288		
	X1	.748	.119	.643	6.260	.000	.499	2.005
	X2	.435	.140	.318	3.098	.004	.499	2.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Didasari pada tabel 2, berikut didapatkan hasil koefisien regresi dengan persamaan :

$$Y = 3,583 + 0,748X_1 + 0,435X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,583 Maka didapati kesimpulan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan budaya organisasi serta *knowledge sharing*.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X1) bertanda positif sebesar 0,748, hal ini mengartikan bahwasannya variabel budaya organisasi berhubungan searah dengan variabel kinerja pegawai, sehingga apabila variabel budaya organisasi bertambah satu maka variabel kinerja pegawai akan bertambah juga sebesar 0,748 dari variabel budaya organisasi.
3. Nilai koefisien regresi *knowledge sharing* (X2) bertanda positif sebesar 0,435, hal ini mengartikan bahwasannya variabel *knowledge sharing* berhubungan searah dengan variabel kinerja pegawai, sehingga apabila variabel budaya organisasi bertambah satu maka variabel kinerja pegawai akan bertambah juga sebesar 0,435 dari variabel *knowledge sharing*.

Analisis Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients ^a		Unstandardize		Standardize		Collinearity		
		d Coefficients		d Coefficients		Statistics		
		Std.				Toleranc		
Model		B	Error	Beta	t	Sig.	e	VIF
1	(Constan				1.079	.28		
	t)	3.583	3.322			8		
	X1	.748	.119	.643	6.26	.00	.499	2.00
					0	0		5
	X2	.435	.140	.318	3.09	.00	.499	2.00
					8	4		5

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan penulis (2023)

Didasari pada tabel 3 dapat diketahui bahwa:

1. Ketika variabel budaya organisasi (X_1) memiliki t_{hitung} (6,260) > T_{tabel} (1,687) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Akibatnya, disimpulkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan.
2. Ketika variabel *knowledge sharing* (X_2) memiliki t_{hitung} (3,098) > T_{tabel} (1,687) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Akibatnya, didapati kesimpulan bahwa adanya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan.

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a		Sum of	df	Mean	F	Sig.
		Squares		Square		
1	Regres	2797.435	2	1398.718	76.4	.000
	sion				39	^b
	Residu	677.040	37	18.298		
	al					
	Total	3474.475	39			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Nilai Fhitung sebesar 76,439 dengan tingkat signifikansi 0,000 seperti yang terlihat pada tabel 4. Maka didapati kesimpulan bahwa budaya organisai beserta *knowledge sharing* secara simultan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hasilnya, dengan menggunakan dua kriteria pengambilan keputusan, Fhitung > Ftabel (76,349 > 3,25) serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan ini memperlihatkan bahwa H0 ditolak tetapi Ha diterima, yang berarti baik pengalaman pelanggan maupun kepercayaan konsumen berpengaruh signifikan terhadap niat beli ulang secara simultan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.897	.805	.795	4.277659

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Penulis (2023)

Pengaruh budaya organisai dan *knowledge sharing* pada kinerja karyawan diperlihatkan oleh koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,805 seperti yang ada pada tabel 5. Rumus berikut dapat dipakai untuk menghitung besarnya koefisien determinasi (R^2):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,805 \times 100\%$$

$$KD = 80,5\%$$

Seperti pada perhitungan di atas bisa dinyatakan bahwa variabel independen (budaya organisasi dan *knowledge sharing*) memiliki pengaruh sebesar 80,5% pada variabel dependen (kinerja karyawan). Sisanya 19,5% ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terukur di penelitian ini, seperti pelatihan kerja, gaji, disiplin kerja, motivasi, dan lainnya.

Pembahasan

Variabel budaya organisasi sebagai X1 memperoleh kategori cukup baik dengan persentase sebesar 82%. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data, hipotesis pada penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi pada kinerja karyawan Departemen *Utility* di PT. South Pacific Viscose secara signifikan.

Didasari pada hasil analisis deskriptif pada variabel *knowledge sharing* sebagai X2 diperoleh tanggapan responden secara keseluruhan dengan persentase 86% dan masuk ke

dalam kategori sangat baik. Lalu seperti pada hasil pengujian dan pengolahan data hipotesis pada penelitian ini membuktikan adanya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Hipotesis penelitian ini memperlihatkan terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi dan *knowledge sharing* pada kinerja karyawan PT. South Pacific. Selain itu, hasil uji korelasi pada penelitian ini membuktikan korelasi antara budaya organisasi serta *knowledge sharing* yang termasuk ke dalam kategori positif. Adapun ini memperlihatkan bahwa dengan adanya kenaikan pada variabel budaya organisasi serta *knowledge sharing* maka akan terjadi kenaikan pada variabel kinerja karyawan, dan berlaku sebaliknya, sedangkan hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa budaya organisasi dan *knowledge sharing* berpengaruh 80,5% pada kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 19,5% ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel yang tidak terukur pada penelitian ini, seperti pelatihan kerja, gaji, pekerjaan, motivasi, dan lainnya.

SIMPULAN

Didasari pada hasil temuan penelitian dan analisis pengaruh budaya organisasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan kepada 40 responden karyawan Departemen *Utility* pada PT. South Pacific Viscose berikut dapat ditarik kesimpulannya:

- a. Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi masuk ke dalam kategori cukup baik.
- b. Hasil analisis deskriptif pada variabel *knowledge sharing* masuk ke dalam kategori baik.
- c. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan masuk ke dalam kategori cukup baik.
- d. Budaya organisasi dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen *Utility* pada PT. South Pacific Viscose secara parsial dan simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media
- Alfitri, R., & Mukaram. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Agrodana Futurs.
- Harjanti, D., & Noerchoidah. 2017. "The Effect of Social Capital and Knowledge Sharing on Innovation Capability". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 19.
- Hasibuan, P. S. M. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mega K., U. S. 2016. "Peran Knowledge Sharing dalam Mempekuat Pengaruh Kompetensi dan Rotasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja SDM". SEMNAS FEKON.

- Priansa, J.P. 2017. Perilaku Organisasi Bisnis (1st ed.) Bandung: Alfabeta.
- Rifa, A. 2020. Pengaruh Knowledge sharing terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Sulaksono, H. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 17.
- Tung. 2018. Memahami Knowledge Sharing. Jakarta, Indonesia: PT.Indeks.
- Tung, K. Y. 2018. Memahami Knowledge Management (Cetakan Ke-1).