

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL BOGOR**

***THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL BOGOR***

Fania Handayani¹, Ary Ferdian²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

faniahyn@student.telkomuniversity.ac.id¹, aryferdian@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

PT Telekomunikasi Indonesia merupakan perusahaan informasi dan komunikasi terbesar yang bergerak dibidang jasa dan telekomunikasi secara lengkap yang dipercaya oleh seluruh bagian Indonesia. Peneliti menemukan fenomena pada perusahaan PT Telekomunikasi Witel Bogor mengenai knowledge sharing dengan sub-variabel knowledge donating dan knowledge collecting serta kinerja karyawan yang ditemukan peneliti melalui wawancara dan data yang telah didukung oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan *knowledge sharing* pada Witel Bogor, kinerja karyawan Witel bogor, dan bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif, dan analisis regresi linier sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 121 responden. Metode sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan Teknik simple random sampling.

Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis Berdasarkan hasil analisis deskriptif, *Knowledge sharing* berada pada kategori “Efektif” dengan persentase 81,80%.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.342. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kinerja pada penelitian ini sebesar 34,2% sedangkan sisanya 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil statistik menunjukkan bahwa didapatkan t hitung (8,193) > t tabel (1.9801), yang artinya hipotesis alternatif atau H_1 diterima maka dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor.

Kata Kunci : Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

PT Telekomunikasi Indonesia is the largest information and communication company engaged in complete telecommunications and services that is trusted by all parts of Indonesia. The researcher found a phenomenon at PT Telekomunikasi Witel Bogor regarding knowledge sharing with knowledge donating and knowledge gathering sub-variables as well as employee performance found through interviews and data that has been supported by the company. The purpose of this study was to find out how the application of knowledge sharing at Witel Bogor, the performance of Witel Bogor employees, and how the effect of knowledge sharing on the performance of employees of PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor. This research method uses quantitative methods with descriptive analysis

techniques, and simple linear regression analysis. The sampling technique used the slovin formula with the results of 121 respondents. The sampling method used is probability sampling with simple random sampling technique. Results

Based on the research, it is explained that the data analysis technique used is descriptive analysis, simple linear regression, coefficient of determination and hypothesis testing. Based on descriptive analysis, knowledge sharing is in the "Effective" category with a percentage of 81.80%.

The effect of knowledge sharing on employee performance is 0.342. This shows that the influence of the performance variable in this study is 34.2% while the remaining 65.8% is influenced by other variables not examined in this study. Statistical results show that t count (8.193) > t table (1.9801), which means that the alternative hypothesis or H_1 is accepted, it can be said that knowledge sharing has an effect on employee performance at PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor.

Keywords: Knowledge Sharing, Employee Performance, Human Resource

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan memiliki caranya tersendiri untuk mengembangkan sumber daya manusianya salah satu faktor penting dalam perusahaan adalah memiliki sumber daya yang berjalan dengan baik serta memiliki tujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi para manusia [1]. Manusia menjadi faktor utama penentu keberhasilan suatu organisasi dimana orang-orang tersebut telah memberikan tenaga, bakat, ide, dan usaha mereka kepada perusahaan. [2]. Kinerja karyawan memberikan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan dan mencerminkan kemampuan [3]. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja [4].

Berdasarkan faktor diatas, knowledge merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Knowledge merupakan proses pengolahan aset secara intelektual. [5] Berbagi pengetahuan atau knowledge sharing merupakan kegiatan karyawan untuk memperoleh dan berbagi pengetahuan dengan orang lain serta perilaku mereka dalam bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja. [6] Penerapan knowledge sharing sudah dijalankan oleh perusahaan-perusahaan besar yang bergerak pada bidang jasa, telekomunikasi, infrastruktur, produksi. Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor merupakan perusahaan wilayah bogor bergerak dibidang infrastruktur. Dapat diketahui bahwa penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan berbagi pengetahuan untuk melihat bagaimana yang dirasakan oleh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor masih pada kategori cukup yaitu 67,8%, sehingga dapat dikatakan masih belum optimal.

| No | Pertanyaan | Total Score | Persentase. |
|----|--|-------------|-------------|
| 1 | Saya berbagi pengetahuan dengan rekan kerja | 109 | 69,5% |
| 2 | Saya berbagi informasi baru dengan rekan kerja dan menyalurkan hal tersebut pada rekan kerja dalam satu organisasi | 100 | 65% |
| 3 | Saya aktif mengajak rekan kerja saya untuk berdiskusi mengenai masalah pekerjaan yang saya kurang mengerti | 111 | 70,5% |

| | | | |
|-------|---|-----|-------|
| 4 | Saya berbagi ide / gagasan dengan rekan kerja ketika saya bertanya kepada mereka | 102 | 66% |
| 5 | Memperoleh pengetahuan dari rekan kerja baik secara langsung ataupun melalui portal web yang telah disediakan oleh perusahaan | 106 | 68% |
| Total | | 528 | 67,8% |

Hasil *preliminary study* pada diatas menjelaskan bahwa penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan berbagi pengetahuan dalam hal melihat bagaimana yang dirasakan oleh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor yaitu masih pada kategori cukup yaitu 67,8%, sehingga dapat dikatakan masih belum optimal. Oleh karena itu dibutuhkan adanya *knowledge sharing* antara para pegawai sehingga informasi mengenai perkembangan dari luar atau dalam lingkungan perusahaan dapat tersebar menyeluruh pada karyawan

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor”. Dari tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan knowledge sharing PT Telekomunikasi Witel Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Telekomunikasi Witel Bogor?
3. Bagaimana pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Witel Bogor?

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Knowledge Management

Knowledge Management merupakan proses pengolahan aset secara intelektual untuk tujuan perusahaan atau organisasi, proses ini merupakan siklus kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, membagikan, menstrukturkan, menggunakan dan mengaudit pengetahuan sebagai aset intelektual organisasi agar karyawan dapat tetap meningkatkan kinerja perusahaan dan tetap bersaing dengan para kompetitor lainnya. [7]

2.2 Knowledge Sharing

knowledge sharing merupakan proses yang dapat dipahami sebagai proses dimana karyawan saling bertukar pengetahuan dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru [8]. terdapat dua aktivitas knowledge sharing, yaitu:

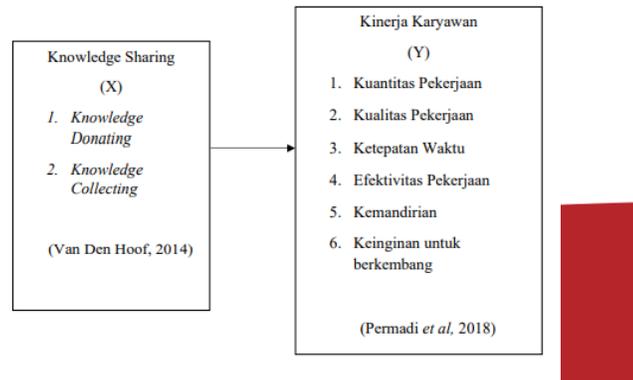
1. Knowledge donating merupakan aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mengkomunikasikan model intelektual yang mereka miliki dalam rangka mentransfer modal intelektual tersebut kepada individu lainnya.
2. Knowledge collecting merupakan aktivitas seseorang pada individu lain untuk memperoleh model intelektual yang dimiliki oleh seseorang.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu [9]. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [10].

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan variabel knowledge sharing yang disampaikan oleh Van Den Hoof (2014) sedangkan variabel kinerja karyawan oleh permadi et, al (2018). Berikut merupakan kerangka pemikiran peneliti ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data yang diolah peneliti (2020)

Hipotesis penelitian:

H0: Tidak terdapat pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor

H1: Terdapat pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Witel Bogor

3. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka dan analisis menggunakan statistik. Berdasarkan tujuan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif [11]. Berdasarkan tipe penyelidikan, Penelitian ini bersifat kausal (sebab akibat) yaitu sebuah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui penyebab dari suatu masalah untuk mengetahui variabel yang merupakan sebab, akibat, serta mengetahui hubungan variabel tersebut apakah positif atau negatif Indrawati [12]. Selanjutnya, berdasarkan waktu pelaksanaannya, penelitian ini termasuk dalam penelitian cross section yaitu penelitian yang menunjukkan kebutuhan untuk fakta pada momen tunggal pada satu waktu, untuk mendapatkan informasi pada suatu fenomena dalam satu waktu, serta mendapatkan informasi dari satu kelompok tunggal, responden tunggal, dan pada satu kejadian tunggal dalam waktu tanpa berusaha menindaklanjuti. [13]

3.1 Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang menjadi populasi adalah 173 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor.

3.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan Teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata tertentu [11]. Untuk menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{173}{1 + 173 (0,05)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

E = Tingkat sig error 5%

$$n = \frac{173}{1+0,4325} = \frac{173}{1,4325} = 120,76$$

Jumlah populasi karyawan sebanyak 173 dengan sampling error 5%, maka sampel yang digunakan adalah 120,76 untuk memudahkan penelitian maka angka tersebut dibulatkan menjadi 121 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 121 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor, menunjukkan bahwa responden dengan nilai tertinggi pada variabel *knowledge sharing* berada pada dimensi *knowledge donating* sebesar 85,29% dengan item pernyataan dalam membutuhkan pengetahuan, saya ingin diajarkan oleh rekan saya tentang hal tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapat mengenai variabel kinerja karyawan ada pada dimensi kuantitas pekerjaan dengan persentase sebesar 87,77%. Hal ini terbukti bahwa perusahaan mengutamakan kuantitas untuk mencapai kualitas yang baik.

Uji asumsi klasik yang telah peneliti gunakan terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linear sederhana. Berdasarkan perhitungan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, didapatkan nilai Exact signifikansi sebesar $0,379 > 0,05$ maka dapat dinyatakan data terdistribusi normal. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glesjer mendapatkan nilai signifikansi variabel budaya digital sebesar $0,057 > 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent dan satu variabel dependent. Berikut merupakan Tabel 2 mengenai hasil dari analisis regresi linier sederhana:

Tabel 2 Regresi linear sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 22,383 | 3,526 | | 6,348 | ,000 |
| | Knowledge Sharing | ,743 | ,091 | ,601 | 8,193 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 22,383 dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* sebagai variabel independen (X) bernilai nol, maka variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan memiliki nilai 22,383.

2. Nilai prediksi (b) sebesar 0,743 memiliki arti *knowledge sharing* sebagai variabel independent (X) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel dependen (Y) kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,743. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan ialah positif yang memiliki arti peningkatan. Koefisien determinasi merupakan alat ukur untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. [14]

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,585 ^a | ,342 | ,336 | 4,46519 |

Dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,585. Sedangkan nilai R square sebesar 0,342 yang artinya variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,2%, sedangkan sisanya sebesar 65,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T. Uji T merupakan pengujian secara parsial dengan tujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel depend-ent [15]. Berikut adalah Tabel 4 dengan hasil dari uji T.

Tabel 4 Uji T

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| (Constant) | 22,383 | 3,526 | | 6,348 | ,000 |
| Knowledge Sharing | ,743 | ,091 | ,601 | 8,193 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa t hitung (8,193) > t tabel (1.98010), yang memiliki arti hipotesis alternatif atau H1 diterima yaitu *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dan kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar. Penelitian juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Penulis berharap melalui penelitian ini dapat menjadi masukan atau referesin bagi praktisi akademis maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel knowledge sharing pada tingkat tinggi dan kinerja karyawan pada tingkat sangat tinggi. Pada penelitian ini pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kinerja pada penelitian ini sebesar 34,2% sedangkan sisanya 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

5.2 Saran

5.2.1 Aspek Praktis

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan dan dijelaskan pada sebelumnya, saran yang akan peneliti berikan untuk aspek praktis, yaitu sebagai berikut

1. Pada variabel knowledge sharing ada pada pernyataan dimensi collecting mengenai karyawan ingin mengetahui tentang apa yang rekan kerja lain tahu atau lakukan. Tidak jarang bagi rekan kerja untuk saling bertukar pikiran satu sama lain dalam hal apapun namun ada beberapa batasan yang tidak boleh dilewati. Saran yang dapat peneliti berikan adalah dalam rapat koordinasi internal pimpinan atau manajemen agar mendorong komunikasi formal maupun informal mengenai pekerjaan dan aktifitas kerja dan menghindari grapevine dengan melakukan pendekatan proaktif.
2. Pada variabel kinerja karyawan adalah pernyataan nomor sepuluh terkait dengan dimensi kemandirian. Saran yang dapat peneliti berikan ialah atasan secara rutin melakukan monitoring dan evaluasi terhadap para rekan kerjanya baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan dengan mengadakan gathering atau melakukan program Great People Managerial
3. PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor sebaiknya memberikan reward kepada para karyawan yang telah melakukan knowledge sharing dengan baik sehingga karyawan lebih terdorong untuk melakukan berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada rekan kerja lainnya.

5.2.2 Aspek Teoritis

Peneliti berharap bahwa penelitian selanjutnya dapat melakukan meneliti dengan menggunakan variabel yang sama namun dengan metode analisis faktor yang berbeda, seperti menggunakan regresi linear berganda sehingga dapat menjelaskan secara rinci pada dimensi dependen maupun independent. atau menambahkan variabel dependen yang berbeda.

REFERENSI

- [1] Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- [2] Arda, M. (n.d.). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18*.
- [3] Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia
- [4] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- [5] Aulawi, Hilmi, Govindaraju, Suryadi, D., & Sudirman. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri. 11(2): 174-187*.
- [6] Fatwan, S., 2006. Knowledge Management, warna cerah dunia bisnis Indonesia. *SWA*, 4, (22), p. 53
- [7] Tung. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: PT Indeks.
- [8] Hooff, V.D. dan Ridder, J. A. (2014). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 11, 13-24
- [9] Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [10] Edison, E., Anwar, Y., K. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- [11] Hidayatunnisa, D. (2014). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai di PT Indonesia Power Kantor Pusat Bandung. Open Library Universitas Telkom
- [12] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [13] Silalahi. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [14] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15] Sujarweni, V Wiratna. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress