Pengaruh Implementasi Knowledge Sharing terhadap Kinerja Organisasi

Maghfira Sheni*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*maghfirasheni@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. The implementation of knowledge sharing on the pandemic of Covid-19 is less than the maximum run compared with the normal conditions of time before the occurrence of a pandemic that is caused due to the presence of uncertainty and new habits, so it can be difficult to be able to share knowledge and experience among fellow co-workers. Based on these phenomena, then the problem in this research is formulated as follows: (1) How the implementation of knowledge sharing of employees during the pandemic of Covid-19 in PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk KC Surapati Core? (2) How the level of performance of the organization on the pandemic of Covid-19 in PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk KC Surapati Core? (3) How big is the influence of the implementation of knowledge sharing on the performance of the organization on the pandemic of Covid-19 in PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk KC Surapati Core?. The research method used is survey method, because the instrument in this study used a questionnaire and an interview. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis techniques and verification with quantitative approach. Collection of data obtained through interviews, questionnaires, literature study and documentation. The sample in this research is employees of PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk KC Surapati Core, which amounted to 32 people. The results of this Study are: There is a positive influence and significantly, the implementation of knowledge sharing partially on the performance of the organization on the pandemic of Covid-19 in PT. Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati Core.

Keywords: *Knowledge Sharing, Organizational Performance, Pandemic.*

Abstrak. Implementasi knowledge sharing pada masa pandemi Covid-19 kurang maksimal dijalankan dibandingkan dengan kondisi normal saat sebelum terjadinya pandemi yang disebabkan karena adanya ketidakpastian dan kebiasaan baru, sehingga dapat menyulitkan untuk bisa berbagi pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki antar sesama rekan kerja. Berdasarkan fenomena tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana implementasi knowledge sharing karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk KC Surapati Core? (2) Bagaimana tingkat kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 di PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk KC Surapati Core? (3) Seberapa besar pengaruh implementasi knowledge sharing terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 di PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk KC Surapati Core?. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, karena instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk KC Surapati Core yang berjumlah 32 orang. Hasil Penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh positif dan signifkan implementasi knowledge sharing secara parsial terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 di PT. Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati Core.

Kata Kunci: *Iklan, Kesadaran Merek, Le Mineral.*

Corresponding Author
Email: dr.srisuwarsi@gmail.com

A. Pendahuluan

Knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena dengan melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* dan *explicit* dapat disebarkan, diimplementasikan dan dikembangkan dengan baik. Peran *knowledge sharing* pada organisasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Knowledge sharing merupakan proses interaksi atau proses yang dimana individu saling bertukar pengetahuan, didukung dengan adanya kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi sehingga dapat membantu terciptanya kerangka baru dalam solusi kreatif dan juga akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja organisasi. Pendapat lainnya menurut Watson dan Partridge dalam (Zusnita, Titisari and T Sule 2018) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* adalah suatu proses interaksi sosial, dengan menciptakan peluang untuk berbagi pengalaman, dan membangun ranah dari hubungan informal dengan memanfaatkan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, tentunya diperkuat oleh kepercayaan antar individu yang satu dengan individu yang lain. Maka, dengan adanya *knowledge sharing* pengetahuan dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak, karena akan menciptakan *learning society* dalam upaya mencerdaskan seluruh anggota organisasi.

Pandemi Covid-19 membuat sektor perbankan tidak bisa secara leluasa menyalurkan pengalaman dan informasi yang dimiliki secara langsung. Dengan adanya perubahan dan permasalahan yang terjadi, maka karyawan perlu melakukan berbagi pengetahuan yang baik agar karyawan mendapatkan ilmu, informasi dan ide yang baru dengan melakukan diskusi dan mencari jalan untuk bisa mencapai tujuan organisasi pada masa pandemi Covid-19.

Seperti yang dinyatakan oleh (Rohman and Eliyana 2020) menyebutkan bahwa berbagi informasi merupakan interaksi sosial antara individu yang satu dengan yang lain dengan menghargai pertukaran pengetahuan atau informasi melalui pengalaman dan keterampilan yang dimiliki seseorang, sehingga pengetahuan dapat disebarkan dan digunakan untuk mendapatkan potensi perbaikan, terutama pada masa pandemi Covid-19.

Menurut Moeheriosono dalam (Aditama and Widowati 2015) menyebutkan bahwa *performance* merupakan gambaran mengenai suatu tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program kegiatan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi yang telah direncanakan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Suryani and John 2018) berpendapat bahwa kinerja organisasi dapat dipandang sebagai hasil dari proses yang dilakukan oleh masing-masing individu yang ada di dalamnya, berdasarkan tujuan perencanaan awal yang telah ditetapkan. Kinerja organisasi juga dapat menggambarkan hasil yang telah dicapai perusahaan dari serangkaian pelaksanaan fungsi kerja atau aktivitas dalam waktu periode tertentu. Kinerja sebuah organisasi tidak dapat dicapai hanya dari sisi internal saja namun, pencapaian kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berperan menciptakan keberhasilan maupun kegagalan yaitu di antaranya pengelolaan sumber daya manusia, dukungan manajer lini, keadilan organisasi, efektifitas organisasi.

Pendapat lainnya menurut Nazar et al. dalam (Julianry, Syarief and Affandi 2017) kinerja organisasi dapat dilihat dari usaha-usaha dan keterampilan yang dilakukan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karena semakin baik kinerja seorang pegawai, maka akan meningkatkan produktivitas kerja yang berpengaruh pada kinerja organisasi. Sejalan dengan Amitai Etzioni dalam (Aditama and Widowati 2015) kinerja organisasi memberikan gambaran tentang seberapa jauh suatu organisasi dapat merealisasikan tujuan akhirnya.

Pandemi Covid-19 sangat berpengaruh pada dampak kinerja organisasi, *issue* covid-19 masih terus berlangsung, maka timbul ketidakpastian dan tantangan baru bagi suatu organisasi khususnya bagi manajemen sumber daya manusia untuk tetap menjaga karyawannya, salah satunya dengan mempertahankan adanya pertukaran infromasi dan saling pengertian satu sama lain yang akan membawa mereka ke arah yang baik dan memiliki tingkat kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia saat ini menghadapi perubahan yang serba mendadak akibat adanya pandemi Covid-19. Kondisi

keterbatasan yang ada dalam jangka waktu yang panjang, tentunya akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Seperti yang dinyatakan oleh (Widaningsih, Sukristanta and Kasno 2020) kinerja organisasi merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam waktu pekerjaan tertentu. Dengan menetapkan tujuan kinerja pada masa pandemi Covid-19 akan berguna untuk mengelola, menyusun dan mengevaluasi strategi dalam periode waktu tertentu. Evaluasi yang dilakukan dengan membandingkan antara hasil aktual dan hasil yang diinginkan. Dengan adanya upaya untuk meningkatkan kinerja pada masa pandemi Covid-19, maka organisasi akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari masing-masing individu karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana implementasi *knowledge sharing* karyawan pada masa pandemi Covid-19 di PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk KC Surapati Core.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana tingkat kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 di PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk KC Surapati Core.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 di PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk KC Surapati Core.

B. Metodologi Penelitian

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Karena instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan wawancara. Analisis data penelitian ini menggunakan deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Hal itu untuk mendeskripsikan tentang fakta, lalu memperoleh suatu kesimpulan dan melakukan pengujian hipotesis menggunakan perhitungan statistik, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

Populasi & Sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang berada di PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk KC Surapati Core. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 32 orang.

Penelitian ini dilakukan dengan data kuantitatif karena penelitian ini berupa angka-angka dan menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner pada pegawai PT. BWS KC Surapati Core. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan diolah dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows.

Dengan menggunakan Analisis deskriptif dan verifikatif melalui pendekatan kuantitatif maka akan memperoleh gambaran mengenai variabel yang di teliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas variabel-variabel yang di teliti. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

1. **Penelitian lapangan**, dengan melakukan survei lapangan yang memiliki hubungan dengan masalah yang di teliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer, yang terdiri dari:
   a. **Wawancara,** dilakukan dengan melakukan interview secara langsung yang berkaitan dengan keadaan karyawan dan juga permasalahan yang ada termasuk *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan PT. Bank Woori Suadara Indonesia, Tbk KC Surapati Core. Sebagai pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data yang diperlukan.
   b. **Kuesioner,** Penulis menyebarkan seperangkat daftar pernyataan mengenai pengaruh

implementasi *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 di PT. Bank Woori Saudara Indonesia 1906, Tbk KC Surapati Core. Kuesioner yang peneliti ajukan menggunakan skala sikap kategori likert yang memiliki lima respon jabawan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi responden mengenai pengaruh implementasi knowledge sharing terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19.

2. **Studi Kepustakaan**, Dalam penelitian pustaka ini penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti melalui buku-buku dan jurnal terdahulu
3. **Studi Dokumentasi**, penulis mengumpulkan data dan informasi melalui web perusahaan dan laporan tahunan yang berkaitan dengan penelitian. Seperti profil perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, produk perusahaan dan lain-lain yang dibuthkan dari PT. Bank Woori Saudara Indonesia, Tbk KC Surapati Core.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Implementasi *Knowledge Sharing* (X) Terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh implementasi knowledge sharing terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi covid-19

Koefisien Determinasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi

Tabel 1. Koefisien Determinasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761[a]	,579	,564	6,426
a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing				
b. Dependent Variable: Organizational Performance				

Besarnya sumbangan atau implementasi *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi R^2. Yaitu sebesar 0,579 atau 57,9 %. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh implementasi *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 sebesar 57,9 % dan sisanya 43,1 % dipengaruh oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dapat ditafsirkan bahwa adanya pengaruh positif dari pengaruh implementasi *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19, selain dari hasil pengolahan data didukung juga oleh peneliti terdahulu yang sama menyatakan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi, dengan adanya implementasi *knowledge sharing* yang baik maka akan menimbulkan kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 yang optimal.

Pengujian Hipotesis: Terdapat Pengaruh Implementasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi pada masa pandemi Covid-19 sebesar 57,9% dan sisanya 43,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji-T Pengaruh Implementasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi pada masa Pandemi Covid-19

Tabel 2. Uji-T Pengaruh Implementasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,625	10,440		,635	,530
	Knowledge Sharing	1,373	,214	,761	6,417	,000
a. Dependent Variable: Organizational Performance						

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 6,417 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,694 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 6,417 > 1,694. Sehingga, dapat ditafsirkan bahwa implementasi *knowledge sharing* mempengaruhi kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 di PT. Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati Core. Selain itu, didukung oleh peneliti terdahulu yang mengatakan semakin baik pelaksanaan *knowledge sharing* pada organisasi bisnis maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik pula.

Koefisien Korelasi Implementasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi pada masa pandemi Covid-19

Tabel 3. Koefisien Korelasi Implementasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi

Correlations			
		Knowledge Sharing	Organizational Performance
Knowledge Sharing	Pearson Correlation	1	,761**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	32	32
Organizational Performance	Pearson Correlation	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapatkan koefisien korelasi *knowledge sharing* (X) dengan kinerja organisasi (Y) sebesar 0,761, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara *knowledge sharing* (X) dengan kinerja organisasi (Y). Dapat ditafsirkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19, hal itu diartikan apabila implementasi *knowledge sharing* dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana Implementasi *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Organisasi pada masa pandemi Covid-19

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Sederhana Implementasi *Knowledge Sharing*

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,625	10,440		,635	,530
	Knowledge Sharing	1,373	,214	,761	6,417	,000
a. Dependent Variable: Organizational Performance						

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:
Koefisien a = 6,625
Koefisien b = 1,373
Dari nilai tersebut mendapatkan persamaan regresi yaitu: Y= 6,625 + 1,373 X
Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. (Konstanta) = 6,625 artinya jika implementasi *knowledge sharing* bernilai kontan (nol) atau tidak ada peningkatan, maka kinerja organisasi akan bernilai sebesar 6,625
2. B = 1,373 artinya setiap kenaikan yang terjadi pada implementasi *knowledge sharing*, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi sebesar 1,373

Maka, dari persamaan di atas dapat diartikan bahwa koefisien regresi *knowledge sharing* yang dimana setiap terjadi kenaikkan atau penurunan sebesar satu satuan maka nilai kinerja organisasi bertambah sebesar 1.373. Selain itu, karena koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja organisasi adalah positif.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh implementasi Knowledge Sharing terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati Core, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati Core merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden berdasarkan indikator yang paling tinggi yaitu "kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur pada masa pandemi Covid-19" dengan nilai 82,03%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Woori Saudara KC Surapati Core telah melakukan dan mengerjakan pekerjaan dengan sangat baik dan sesuai dengan prosedur atau prokes pada masa pandemi Covid-19.
2. Kinerja Organisasi pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati Core merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden berdasarkan indikator yang paling tinggi yaitu "memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja pada masa pandemi Covid-19" dengan nilai 85,15%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Bank Woori Saudara KC Surapati Core memiliki hubungan yang sangat baik sesama rekan kerja pada masa pandemi Covid-19.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai t hitung > t tabel atau 6,417 > 1,694 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga knowledge sharing (X) mempengaruhi kinerja organisasi (Y) pada masa pandemi Covid-19 di PT. Bank Wori Saudara Indonesia KC Surapati Core. Besarnya pengaruh implementasi knowledge sharing terhadap kinerja organisasi pada masa pandemi Covid-19 sebesar 57,9 % dan sisanya 43,1 % dipengaruh oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Acknowledge

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak dan yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas doa, dukungan dan bantuannya. Besar harapan penelitian ini bisa bermanfaat bagi semua orang. Semoga semua cinta kasih dan kebaikannya dibalas oleh Allah SWT.

Daftar Pustaka

[1] Aditama, Pria Bintang, dan Nina Widowati. 2015. "Analisis Kinerja Organisasi pada Kantor Kecamatan Blora." Departemen Administrasi Publik.

[2] Julianry, Anriza, Rizal Syarief, dan M. Joko Affandi. 2017. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementrian Komunikasi dan Informatika." Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen.

[3] Rohman, Abdul, dan Anis Eliyana. 2020. "Individual and Organizational Factors Effect on Knowledge Sharing Behavior." Entrepreneurship and Sustainability Issues.

[4] Suryani, Ni Kadek, dan John. 2018. KINERJA ORGANISASI. Sleman: Deepublish .

[5] Widaningsih, Ayu, Sukristanta, dan Kasno. 2020. “Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia.” Al-Tijarah.

[6] Zusnita, Wa Ode, Andhita Titisari, dan Ernie T Sule. 2018. “Peran Knowlege Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi.” Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia.

[7] Darmawati. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung. 1 (1). 36-4