



## **PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM (PAM) TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO**

---

### **Penulis**

<sup>1</sup>**Erwina**

<sup>2</sup>**Mira**

---

### **Info Artikel**

p-ISSN : 2615-1871

e-ISSN : 2615-5850

Volume 2 Nomor 2, September 2019

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen UNANDA

Email : Wina.sumardin@gmail.com

<sup>2</sup> Alumni Prodi Manajemen UNANDA

Email : mira.unanda@yahoo.co.id

---

*Received 20th August 2019 / Accepted 4th September 2019*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berjumlah 73 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linear sederhana menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS 20. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Semakin baik penerapan *knowledge sharing* pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Arus globalisasi yang semakin cepat mendorong manusia untuk berpikir lebih tepat dan cepat. Dimana pengetahuan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi. Semakin unggul pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan, maka akan semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut. Dalam proses pembelajaran pengetahuan dikenal istilah *knowledge sharing*. Melalui *knowledge sharing*, setiap orang dapat memahami pengetahuan melalui suatu proses penciptaan dan pengembangan pengetahuan itu sendiri. Menurut Subagyo dalam Firmaiansyah (2014) *knowledge sharing*, atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Pendapat lain tentang *knowledge sharing* yaitu

Menurut Triana dalam Ikrahmawati (2016) berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Melalui berbagi pengetahuan semua anggota organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah. Perusahaan tidak akan mampu menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi dari para karyawannya. Di sinilah pentingnya perilaku para karyawan melakukan berbagi pengetahuan yang selanjutnya dapat menghasilkan suatu sikap yang inovatif yang memiliki manfaat bagi perusahaan.

*Knowledge sharing* yang diterapkan pada suatu organisasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Dimana menurut Wibowo (2007) kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang proses melakukan pekerjaan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Wening dalam Saputro dan Mayoman (2018) menyatakan bahwa aktifitas *knowledge sharing* mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Adanya *knowledge sharing*, diharapkan para karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Pelaksanaan *knowledge sharing* yang efektif telah mampu mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang mereka miliki kepada individu atau kelompok organisasi, akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Pelaksanaan *knowledge sharing* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, secara tidak langsung juga telah diterapkan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Selain itu, Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku merupakan sarana penyedia air bersih sebagaimana ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 08 tahun 2005 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo. Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku sudah menyadari *knowledge* sebagai aset berharga dan mulai menerapkan *knowledge sharing* bagi karyawannya. Kegiatan *knowledge sharing* yang berlangsung di dalamnya seperti berbagi ide-ide baru, teknik baru, pengalaman, dan segala hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses *sharing* yang dilakukan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku dapat berbentuk formal dan informal. Aktivitas *sharing* secara biasanya dilakukan pada saat pelatihan dan pertemuan-pertemuan yang dilakukan secara rutin untuk mengambil keputusan di dalam perusahaan. *Sharing* informal lebih sering dilakukan karena dapat dilakukan kapan saja. *Sharing* informal yang ada pada perusahaan ini lebih sering dilakukan dalam satu divisi untuk memecahkan suatu permasalahan atau sekedar menyampaikan keadaan dan tanggung jawab divisi tersebut. Dalam *sharing* formal, berbentuk pelatihan dan pertemuan rutin. Untuk *sharing* formal yang berbentuk pertemuan rutin biasanya dalam bentuk rapat yang menyertakan beberapa divisi pada saat pertemuan. Dalam pertemuan ini akan dilakukan pembahasan berbagai aspek di dalam perusahaan yang akhirnya akan menghasilkan keputusan penting bagi perusahaan. Dalam mengantisipasi persaingan yang begitu

ketat, serta untuk dapat meningkatkan pendapatan perusahaan, maka Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pengetahuan dari setiap karyawan khususnya mengenai kebutuhan masyarakat akan air bersih.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah *knowledge sharing* diterapkan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku dengan judul pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berlokasi di jalan pongsimpin latuppa No.22 Kota Palopo. pengambilan data dilakukan selama dua bulan di tahun 2019. Variabel X dalam penelitian ini yaitu *knowledge sharing* terdiri dari 7 indikator yaitu *Socialization* (sosialisasi), *Externalization* (eksternalisasi), *Combination* (kombinasi), *Internalization* (internalisasi), *Individual Factors* (faktor individu), *Organizational Factors* (faktor organisasi), dan *Technology Factors* (faktor teknologi) sedangkan variabel Y yaitu kinerja yang terdiri dari lima indikator yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasam. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sedangkan sumber data yakni data primer dan juga ditambah dengan sedikit data sekunder untuk melengkapi hasil penelitian yang dilakukan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan ada tiga, yaitu melalui observasi, wawancara informal kepada beberapa karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo dan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebarluaskan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5 dengan jumlah pernyataan sebanyak 36 yang terdiri dari 21 item pernyataan untuk variabel X, dan 15 pernyataan untuk variabel Y. Pernyataan pada kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya, yang menemukan bahwa semua pernyataan valid dan reliable.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 dari 266 karyawan (populasi) yang ada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Dimana menurut Sugiyono (2014) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi statistik IBM SPSS 20.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 <b>Knowledge Sharing</b>	<b>23.335</b> .469	<b>6.917</b> .080		<b>3.374</b> <b>5.890</b>	<b>.001</b> <b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil uji SPSS diperoleh t hitung (5.890) > t tabel (1,994) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan buruk maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan *knowledge sharing* baik maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Syarifuddin (2017), Memah (2017) dan Saefulloh (2017). Penelitian dengan variabel yang sama namun di lokasi yang berbeda ini menemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki dampak terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Dengan adanya penerapan *knowledge sharing* yang baik pada suatu organisasi maka akan semakin berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berbagi pengetahuan akan memudahkan proses terselesainya pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kesadaran karyawan melakukan *knowledge sharing*.

Sikap karyawan yang mendukung proses *knowledge sharing* sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena hal tersebut merupakan upaya dalam menciptakan ide-ide yang baru, meningkatkan produktivitas dan juga mencapai visi, misi serta tujuan dari organisasi. Sikap karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan pelaksanaan *knowledge sharing*. Kesadaran karyawan tentunya tidak dapat muncul dengan sendirinya, organisasi perlu melakukan pendekatan agar karyawan bersedia dan secara konsisten melakukan *knowledge sharing*. Adanya berbagi pengetahuan diantara karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan menciptakan ide-ide baru demi terwujudnya tujuan organisasi. Semakin tinggi niat dan kesadaran karyawan untuk berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula aktivitas berbagi pengetahuan yang akan tercipta.

Lumbantobing dalam Andra dan Utami (2018) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. *Knowledge sharing* merupakan seperangkat perilaku yang meliputi bagaimana karyawan saling membantu dalam bekerja sama bertukar pengetahuan, mempertinggi kapasitas belajar individu, dan mengembangkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan. Persentase yang diperoleh cukup besar sehingga indikator faktor individu dan faktor organisasi menjadi komponen yang

menentukan apakah *knowledge sharing* yang dilakukan oleh Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah berhasil.

Penerapan *knowledge sharing* pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo berdasarkan rataan skor menunjukkan bahwa *knowledge sharing* pada PAM Tirta Mangkaluku berada pada kategori baik, dengan komponen terbesar dari faktor individu dan faktor organisasi yang mencapai skor tertinggi. Dari rataan skor yang ada diketahui bahwa indikator faktor individu dan faktor organisasi merupakan indikator dengan nilai rataan terbesar berdasarkan persepsi responden pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Individual factors* (faktor individu) yaitu suatu sikap karyawan yang bersedia membantu karyawan lain dan karyawan yang memiliki *knowledge self efficacy* merujuk pada kepercayaan diri seseorang untuk berbagi pengetahuan. Sikap karyawan yang baik tersebut dapat diwujudkan melalui berbagai cara, seperti berkomitmen untuk organisasi, mentaati peraturan organisasi, dan juga bertanggung jawab terhadap tugasnya. Dalam upaya menumbuhkan dan meningkatkan *knowledge sharing* dibutuhkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk melakukannya.

*Organizational factors* (faktor organisasi) yaitu adanya dukungan manajemen (organisasi) dalam proses berbagai dan transfer pengetahuan dan penghargaan dari organisasi bagi karyawan yang melalukan praktik dan berbagi pengetahuan. faktor organisasi merupakan penentu proses *knowledge sharing*. Organisasi merupakan salah satu faktor penentu sukses atau tidaknya *knowledge sharing* diterapkan dalam organisasi tersebut. Dukungan dari pihak manajemen puncak dianggap sebagai salah satu pengaruh sangat potensial yang penting dalam *knowledge sharing*. Dalam sebuah perusahaan, perilaku berbagi pengetahuan dapat terbentuk dengan adanya peran serta perusahaan dalam memberikan dukungan. Ketika karyawan merasakan dukungan organisasi, karyawan cenderung akan membala jasa perusahaan. Dukungan organisasi merupakan tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins dan Judge, 2008: 137). Dukungan organisasi bisa mencakup berbagai jenis dorongan seperti menciptakan media untuk *knowledge sharing*, mempromosikan manfaat dari media tersebut, memberikan pelatihan, dan memberikan *reward* bagi individu yang berpartisipasi paling aktif.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal, apabila kinerja karyawan baik maka tujuan dari Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo akan tercapai. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

Persepsi responden mengenai kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo dimana kemampuan kerjasama merupakan komponen paling penting dengan rataan skor tertinggi. Dengan rataan skor diketahui melalui 5 indikator kinerja karyawan. Berdasarkan persepsi karyawan, kemampuan kerjasama menjadi penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan dari Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan

orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Kerjasama yang dilakukan antara karyawan dianggap mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bekerja secara individu. Dengan melakukan kerjasama maka pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok karyawan akan lebih mudah dan terasa ringan daripada yang dilakukan secara individual sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa penerapan *knowledge sharing* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan buruk maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan *knowledge sharing* baik maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

### **Saran**

1. Implementasi *knowledge sharing* melalui faktor individu dan faktor organisasi pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo sudah sangat baik. Hal ini patut untuk dipertahankan dengan cara bagaimana sikap karyawan yang selalu bersedia membantu karyawan lain untuk suksesnya proses berbagi pengetahuan. Makin baik sikap karyawan dalam berbagi pengetahuan maka makin baik pula dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang melakukan proses berbagi pengetahuan.
2. Implementasi *knowledge sharing* dari segi eksternalisasi pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo harus lebih ditingkatkan lagi dalam hal bagaimana karyawan melakukan proses berbagi pengetahuan antar satu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga melalui proses berbagi pengetahuan tersebut pengetahuan yang terpendam dalam diri individu dapat dibagikan kepada karyawan lain dan pengetahuan tersebut dapat dilihat dalam organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andra R, Utami H. 2018. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 61 (2): 30-37
- Aulia S, Syarifuddin D. 2017. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di *Telkom Corporate University Center. e-Proceeding of Management*. 4 (3): 1-9

- Firmaiansyah D. 2014. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Malalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2 (1): 128-139
- Ikrahmawati. 2016. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari. [Skripsi]. Kendari (ID). Universitas Halu Oleo
- Memah, dkk. 2013. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1 (4): 1-9
- Saefulloh S. 2017. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UMC Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5 (2): 1-5
- Saputro N, Mayowan Y. 2018. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 55 (3): 7-13
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung (ID); Alfabeta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta (ID): Raja Grafindo Persada.