

Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga

Oleh:

Romadhon Febryan P.

NIM 236110100046

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Drs. Sriyono, MM

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2024



Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan merupakan pilar utama sekaligus motor penggerak dalam upaya pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas agar dapat berkompetisi serta dapat memberikan pelayanan yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan keunggulan kompetitif yang dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal perusahaan. Suatu perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan atau target yang harus dicapai. Seperti halnya perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan olahan minyak bumi yaitu PT Pertamina Patra Niaga. Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan olahan minyak bumi, PT Pertamina Patra Niaga sangat berfokus pada kinerja para karyawannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Budaya Organisasi dan *Knowledge Sharing* turut berperan didalamnya



Research Gap dan Novelty



pixtastock.com - 31338894

Dari beberapa penelitian yang mendukung hasil bahwa Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan [8] [9] [10] [13] [14] [15]. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [16] [17] [18]. Penelitian lain juga menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [19]. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan menunjukkan adanya *research gap* dan celah penelitian dari tidak berpengaruhnya budaya organisasi dan *knowledge sharing* secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membarui kesimpulan dari peneliti terdahulu serta memverifikasi ulang dan memperbaiki kerangka konsep dengan menggabungkan kedua variabel yaitu berpengaruhnya budaya organisasi dan *knowledge sharing* untuk menghasilkan kesimpulan yang lebih valid dan membuktikan hipotesis bahwa berpengaruhnya budaya organisasi dan *knowledge sharing* akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena, landasan teori dan kesenjangan hasil penelitian terdahulu (*research gap*), maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga”.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Pertamina Patra Niaga. Sedangkan untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling berupa accidental sampling, yaitu suatu metode penentuan sampel dengan mengambil responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian [28]. Penentuan sampel ini menggunakan rumus *Lemeshow*. Sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa ukuran sebuah sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, sehingga pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 384 responden atau karyawan pada PT. Pertamina Patra Niaga.

$$\begin{aligned}n &= \frac{z_{1-\alpha/2}^2 P (1 - P)}{d^2} \\n &= \frac{1,96^2 0,5(1 - 0,5)}{0,05^2} \\n &= \frac{3,8416 \times 0,25}{0,0025} \\n &= \frac{0,9604}{0,0025} \\n &= 384,16 \approx 384\end{aligned}$$

Definisi Operasional

<u>Variabel Penelitian</u>	<u>Definisi Operasional</u>	<u>Indikator</u>
<u>Budaya Organisasi</u> (X1)	Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai – nilai (<i>values</i>), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.	<ol style="list-style-type: none">1. Inovatif memperhitungkan risiko2. Berorientasi pada hasil3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan,4. Berorientasi detail pada tugas
<i>Knowledge Sharing</i> (X2)	<i>Knowledge sharing</i> adalah metode atau kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama.	<ol style="list-style-type: none">1. <u>Dimensi Komunikasi</u>2. <u>Dimensi Interaksi Sosial</u>3. <u>Dimensi Pengalaman</u>4. <u>Dimensi Relasi</u>5. <u>Dimensi Kepercayaan</u>
<u>Kinerja Karyawan</u> (Y)	Kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau karyawan sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas Kerja2. Kuantitas Kerja3. Penyelesaian Pekerjaan4. Tanggungjawab

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan tabel 2 yang telah diolah menggunakan *software* SPSS, dapat disimpulkan dari uji validasi bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan pada setiap variabel valid dan dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

<u>Variabel</u>	<u>Item</u>	<u>R_{hitung}</u>	<u>R_{tabel}</u>	<u>Ket</u>
<u>Budaya Organisasi (X1)</u>	X1.1	0,800	0,1966	Valid
	X1.2	0,789	0,1966	Valid
	X1.3	0,803	0,1966	Valid
	X1.4	0,784	0,1966	Valid
<u>Knowledge Sharing (X2)</u>	X2.1	0,629	0,1966	Valid
	X2.2	0,790	0,1966	Valid
	X2.3	0,810	0,1966	Valid
	X2.4	0,843	0,1966	Valid
	X2.5	0,823	0,1966	Valid
<u>Kinerja Karyawan (Y)</u>	Y1.1	0,803	0,1966	Valid
	Y1.2	0,752	0,1966	Valid
	Y1.3	0,843	0,1966	Valid
	Y1.4	0,752	0,1966	Valid

Uji Reliabilitas

Dari tabel 3 yang telah diolah menggunakan *software* SPSS, hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa setiap indicator pada variabel dinyatakan realible.

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Ket</u>
<u>Budaya Organisasi (X1)</u>	0,843	<u>Realible</u>
<u>Knowledge Sharing (X2)</u>	0,872	<u>Realible</u>
<u>Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,638	<u>Realible</u>

Hasil

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		Ket
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	0,872	1,138	0,766	0,445			
<u>Budaya Organisasi (X1)</u>	0,134	0,061	4,188	0,031	0,694	0,694	<u>Signifikan</u>
<u>Knowledge Sharing (X2)</u>	0,541	0,100	5,497	0,000	0,516	0,516	<u>Signifikan</u>

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0,872 + 0,134 X1 + 0,541 X2$$

- 1) Nilai konstanta persamaan ini adalah 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa jika X1 dan X2 semuanya bernilai nol, maka Y akan selalu sama dengan 0,872.
- 2) Signifikansi hubungan X1 dengan Y ditunjukkan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,134. Tanda positif dari koefisien regresi linier menunjukkan bahwa hanya ada satu arah pengaruh antara X1 dan Y; maka kenaikan satu satuan pada X1 akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,134 satuan pada Y.
- 3) Signifikansi hubungan X2 dengan Y ditunjukkan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,541. Koefisien regresi linier positif menunjukkan adanya hubungan searah antara X2 dan Y; khususnya, peningkatan satu unit pada X2 menghasilkan kenaikan Y sebesar 0,541%

Hasil

Uji Parsial

Tabel 5 menunjukkan bahwa setelah dilakukan analisis SPSS, hipotesis (H1) dan (H2) semuanya diterima. Hal ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 masing-masing memberikan kontribusi terhadap pengaruh total yang diberikan pada Y.

Hipotesis	T _{hitung}	Sig.	Hasil
H1	4,188	0,034	H1 Diterima
H2	5,497	0,000	H2 Diterima

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 6 yang telah diolah menggunakan *software* spss, nilai R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut $KP = r^2 \times 100\% = 0,642 \times 100 = 64,2\%$ dipengaruhi X1, X2 sedangkan sisanya $100 - 64,2 = 35,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Model Summary^b

Change Statistics					
Model	R	R Square	df1	df2	Durbin-Watson
1	0,813 ^a	0,642	2	381	1,599

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan software SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif yang artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi menetapkan nilai-nilai yang dipegang bersama dan dijunjung tinggi oleh seluruh karyawan PT. Pertamina Patra Niaga. Ketika nilai-nilai ini konsisten dengan nilai-nilai personal karyawan, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [8] [9] [10] [30].

2. Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif yang artinya *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan PT. Pertamina Patra Niaga berbagi pengetahuan dan pengalaman, mereka tidak hanya mengajarkan satu sama lain, tetapi juga terlibat dalam proses pembelajaran yang berkelanjutan. Diskusi dan kolaborasi antar karyawan dari berbagai latar belakang dan pengalaman membuka peluang untuk menciptakan solusi baru, memperbaiki proses, atau bahkan mengembangkan produk atau layanan baru.

Berdasarkan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif yang artinya *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja kerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner kepada 384 responden yang disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga. Variabel budaya organisasi juga merupakan variabel paling berpengaruh dalam penelitian ini.

2. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga.

Referensi

- [1] N. R. Silaen, Syamsuriansyah, and R. Chaerunnisah, *Kinjerja Karyawan*, vol. 5, no. 3. 2020.
- [2] A. H. Alfian and M. I. Rahmana, “Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit : Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi,” *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 24, no. 1, p. 14, 2023, doi: 10.30659/ekobis.24.1.14-27.
- [3] R. A. Praditya, “Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review,” *Journal, Int. Soc. Policy Law*, vol. 03, no. 01, pp. 29–34, 2022, [Online]. Available: <https://ijospl.org/index.php/ijospl/article/view/97>
- [4] M. Paais and J. R. Pattiruhu, “Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance,” *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 7, no. 8, pp. 577–588, 2020, doi: 10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577.
- [5] Y. Syafriani and S. Ramadhani, “Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan,” *Masaliq*, vol. 3, no. 1, pp. 77–85, 2023, doi: 10.58578/masaliq.v3i1.790.
- [6] A. K. Al-Swidi, H. M. Gelaidan, and R. M. Saleh, “The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees’ green behaviour and organisational environmental performance,” *J. Clean. Prod.*, 2021.
- [7] C. Isensee, F. Teuteberg, K.-M. Griese, and C. Topi, “The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review,” *J. Clean. Prod.*, 2020.
- [8] S. Dunggio, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO,” *Manaj. Sumber Daya Mns.*, 2020.
- [9] F. A. Febriani and A. H. Ramli, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 11, no. 2, pp. 309–320, 2023, doi: 10.37641/jimkes.v11i2.1999.
- [10] J. Jufrizen and K. N. Rahmadhani, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi,” *JMD J. Ris. Manaj. Bisnis Dewantara*, vol. 3, no. 1, pp. 66–79, 2020, doi: 10.26533/jmd.v3i1.561.

Referensi

- [11] M. Azeem, M. Ahmed, S. Haider, and M. Sajjad, “Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation,” *Technol. Soc.*, 2021.
- [12] E. Swanson, S. Kim, S.-M. Lee, J.-J. Yang, and Y.-K. Lee, “The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory,” *J. Hosp. Tour. Manag.*, 2020.
- [13] Khaerana and B. Mangiwa, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero),” *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, p. 63, 2021, doi: 10.35906/jurman.v7i2.919.
- [14] F. Fikri and N. Laily, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervining,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 11, no. 7, pp. 1–20, 2022.
- [15] M. I. Azhari and B. S. Priyono, “Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB),” *J. E-Bis*, vol. 6, no. 1, pp. 243–255, 2022, doi: 10.37339/e-bis.v6i1.863.
- [16] H. Mewahaini and H. Sidharta, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group,” *J. Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 7, no. 6, pp. 622–630, 2022.
- [17] A. Ferdian and A. R. Devita, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Aktual*, vol. 20, no. 2, pp. 187–193, 2022, doi: 10.47232/aktual.v20i2.220.
- [18] W. S. Girsang, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan,” *AJIE-Asian J. Innov. Entrep.*, vol. 4, no. 2, pp. 159–170, 2019.
- [19] M. N. I. Muna, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Human Capital Sebagai Pemediasi,” *J. Univ. Muhammadiyah Surakarta*, pp. 1–10, 2022.
- [20] E. A. Amanda and S. Budiwibowo, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun,” *Assets J. Akunt. dan Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–17, 2017.

Referensi

- [21] D. J. Priansa and A. Garnida, “Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional,” Bandung : Alfabeta.
- [22] M. Putri, A. Fauzi, F. Saputra, B. P. Danaya, and D. Puspitasari, “Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 5, no. 2, pp. 99–110, 2023, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [23] N. Hikmah, A. Suradika, and R. A. Ahmad Gunadi, “Metode Agile Untuk Meningkatkan Kreativitas Guru Melalui Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing),” *Instruksional*, vol. 3, no. 1, p. 30, 2021, doi: 10.24853/instruksional.3.1.30-39.
- [24] W. O. Z. Muizu, A. Titisari, and E. T. Sule, “Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi,” *INOBIS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 1, no. 3, pp. 397–406, 2018, doi: 10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45.
- [25] N. Illanisa, W. Zulkarnaen, and A. Suwarna, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung,” *Sain Ekon. Manaj. Akunt. Riviu*, no. 143, pp. 16–25, 2019.
- [26] S. Hermawan, “METODE PENELITIAN BISNIS Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif,” 2016.
- [27] S. Hermawan and W. Hariyanto, *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif dan Kualitatif)*. 2022.
- [28] R. P. Hariputra, S. Defit, and Sumijan, “Analisis Sistem Antrian dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Menggunakan Metode Accidental Sampling,” *J. Sistim Inf. dan Teknol.*, vol. 4, pp. 70–75, 2022, doi: 10.37034/jsisfotek.v4i2.127.
- [29] K. J. Archer and S. Lemeshow, “Goodness-of-fit test for a logistic regression model fitted using survey sample data,” *Stata J.*, vol. 6, no. 1, pp. 97–105, 2006, doi: 10.1177/1536867x0600600106.
- [30] A. Rivai, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Publ. Manaj. Inform.*, vol. 1, no. 1, pp. 85–95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
- [31] A. Y. Isili, B. Tewal, and I. Trang, “Pengaruh Knowledge Sharing, Human Relation dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulut di Masa Pandemi Covid-19,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 1438–1448, 2022.

