p-ISSN 2541 - 0741 | e-ISSN 2598 - 2443

BERBAGI PENGETAHUAN DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Andi Hendarawan, Hari Sucahyowati, Altril Rayendra, Indriyani

Akademi Maritim Nusantara Cilacap

andihendrawan007@gmail.com

Abstract

Knowledge sharing (KS) and organizational learning (LO) are two things that are inseparable in an organization. The company aims to improve performance so that optimal profits can be obtained. The purpose of this study is to prove whether there is an effect of knowledge sharing (KS) and organizational learning (LO) on performance at PT MK Semarang. Research This type of research is explanatory research. Explanatory research (explanatory research) is to test hypotheses between hypothesized variables. The study took a saturated sample that is taking the entire population into a sample. The results of this research are the influence of knowledge sharing (KS) and organizational learning (LO) on performance at PT MK Semarang.

Keywords; Knowledge sharing (KS), organizational learning (LO), performance

Abstrak

Berbagi pengetahuan (KS) dan pembelajaran organisasi (LO) dua hal yang tidak terpisahkan dalam suatu orgnisasi. Perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat diperoleh keuntungan yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah membuktikan apakah terdapat pengaruh berbagi pengetahuan (KS) dan pembelajaran organisasi (LO) terhadap kinerja di PT MK Semarang. Penelitian Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian mengambil sampel jenuh yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Hasil dari peneltian ini adalah terdapat pengaruh berbagi pengetahuan (KS) dan pembelajaran organisasi (LO) terhadap kinerja di PT MK Semarang.

Kata kunci; Berbagi pengetahuan (KS), pembelajaran organisasi (LO), kinerja

A. PENDAHULUAN

Kinerja adalah tujuan utama dari sebuah organisasi, setiap organisasi selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara dan program yang dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi yang salah satu indikatornya adalah keuntungan.

Agar mampu bertahan di lingkungan bisnis, organisasi melakukan berbagai cara seperti inovasi produk, memperluas pasar, meningkatkan kualitas layanan, memperbaiki

proses produksinya, perbaikan sistem organisasi, dan melakukan penghematan biaya. Strategi-strategi organisasi dibuat dan diciptakan agar bertahan di derasnya perubahan lingkungan. Strategi organisasi haruslah mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Terdapat dua sumber keunggulan kompetitif yang bisa digali oleh organisasi yaitu dari dalam organisasi dan dari luar organisasi. Sumber-sumber dari luar terdiri dari tersedianya sumber daya alam, teknologi, pasar tenaga kerja baik kasar maupun profesional dan lain-lain. Sedangkan sumber-sumber dari dalam organisasi misalnya kemampuan karyawan, struktur organisasi, sistem kerja organisasi, kreatifitas untuk menciptakan proyek-proyek yang menguntungkan organisasi, dan manajemen pengetahuan (knowledge management)(Aldi, 2005).

Proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) diklasifikasikan sebagai pertukaran dan penyebaran informasi, ide, dan pengetahuan baik diam-diam atau eksplisit terjadi dalam interaksi sosial tanpa perencanaan formal dan sistematis(Elianto & Wulansari, 2016). Tacit Knowledge adalah pengetahuan yang berakar pada sikap, pengalaman, dan intuisi seseorang.

Kesadaran terhadap pentingnya sumber daya pengetahuan (knowledge) sebagai modal intelektual perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing semakin tinggi pada saat ini. Pengetahuan memegang peranan yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin unggul pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, akan semakin tinggi daya saing perusahaan(Firmaiansyah, 2014).

Berbagi pengetahuan memungkinkan suatu organisasi menghasilkan ide-ide baru yang digunakan untuk penciptaan inovasi. Hal tersebut dapat bermanfaat pula untuk pengembangan organisasi guna menciptakan hal baru yang dihasilkan dari rangsangan dan menambah pengetahuan serta kemampuan yang ada untuk membuat inovasi. Salah satu indikator terjadinya sikap inovatif ialah akibat terjadinya proses berbagi pengetahuan.

Suatu perusahaan dapat merubah dirinya menjadi organisasi pembelajaran untuk memepertahankan kelangsungan hidup organisasi sesuai dengan harapan pelaku usaha dan karyawan, yang terpenting adalah dari sistem dan kesiapan anggota organisasi. Penerapan tersebut dapat meningkatkan kinerja para pekerja karena telah mampu untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan bekerja sama dalam satu tim, saran atau pendapatnya diterima tanpa ada konsekuensi apapun, dengan begitu kinerja karyawan akan

meningkat didukung dengan rasa puas terhadap pekerjaan tersebut. Pantouvakis dan Mpogiatzidis Diharjo (2017) menyatakan bahwa konsep Learning Organization memiliki efek prosedur kepuasan kerja dan dengan demikian akan meningkatkan keefektifan dan efisien kerja Organisasi pembelajaran dapat memungkinkan karyawan untuk tegas dalam memiliki ketrampilan tentang interaksi individu dan perilaku sosial yang benar, sehingga mampu meningkatkan moral dan mengurangi tingkat absensi yang merupakan indikasi tingkat pergantian pekerjaan dan turnoverintentions karyawan. Kesempatan.

Banyaknya organisasi brilian yang mengalami kegagalan dan tidak dapat mempertahankan eksistensinya disebabkan karena organisasi-organisasi tersebut berhenti belajar dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman dan teknologi. Untuk dapat terus mempertahankan eksistensi dan kinerja organisasi maka dibutuhkan sebuah proses pembelajaran organisasi. Proses pembelajaran dapat dicapai jika organisasi dapat memiliki kemampuan dalam berpikir dan bertindak secara lebih cepat dalam merespon setiap perubahan(Hendrawan, 2018b) Organisasi yang mampu melakukan proses pembelajaran tersebut dinamakan dengan organisasi pembelajar

1) BERBAGI PENGETAHUAN

Berbagi pengetahuan merupakan suatu metode suatu kelompok untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Menurut Subagyo (2007) 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. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya.

Cara berbagi pengetahuan di dalam jaringan kerja meliputi komunikasi, dialog, dan interaksi individual atau kelompok yang mendukung dan mendorong aktivitas karyawan, baik melalui jasa teknologi yaitu web, email, portal ataukah melalui tatap muka. Hubungan yang bersifat formal maupun informal di antara karyawan merupakan hal penting dalam

berbagi pengetahuan di dalam organisasi. Walau- pun interaksi atau hubungan formal termasuk program pelatihan dan tim kerja yang terstruktur memainkan peran penting dalam memfasilitasi berbagi pengetahuan karyawan(Helmi & Arisudana, 2009)

Knowledge sharing adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (tacit knowledge dan eksplicit knowldege). Definisi ini mengimplikasikan bahwa setiap perilaku knowledge sharing terdiri atas bringing (donating knowledge) dan getting (collecting knowledge). Donating knowledge yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (intellectual capital) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan collecting knowledge yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Kedua perilaku ini memiliki sifat yang berbeda dan dapat memberi pengaruh yang berbeda(Hooff & Ridder, 2004).

2) PEMBELAJARAN ORGANISASI

> Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2005) , "organizational learning is process of acquiring knowledge and using information to adapt successfully to changing circumstances" and learning is an enduring change in behavior that result from experience". Pembelajaran organisasi adalah proses memperoleh pengetahuan dan menggunakan informasi untuk mendapatkan keberhasilan, merubah sebuah keadaan, dan pembelajaran adalah perubahan makna perilaku yang dihasilkan dari sebuah pengalaman

Menurut Senge (1990) orang yang ingin bersaing dalam lingkungan bisnis, harus menja- dikan organisasinya "organisasi belajar" dengan cara terus menerus beradaptasi terhadap lingkungan yang terus berubah. Dijelaskan dalam The Fifth Discipline learning organization (LO) adalah organisasi yang orang- orangnya secara terus menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang mereka inginkan, dengan pola berpikir baru, memberi kebebasan kepada orang-orang didalamnya secara terus menerus belajar sesuatu secara bersama- sama. Inti konsep tersebut bahwa membangun learning organization pada dasarnya adalah membangun individu-individu pembelajar dalam organisasi. Tidak ada organisasi pembelajar (LO) tanpa individu-individu pembelajar.

Hanya dengan cara belajar, organisasi akan dapat mempertahankan keunggulan dalam ver- saing, dengan belajar seseorang dapat memper- baiki diri sendiri, dapat memperluas kemampuan untuk menciptakan sesuatu sesuai dengan keinginannya. Senge (1990) mengemukakan bahwa di dalam organisasi pembelajaran yang efektif diperlukan unsur-unsur yang merupakan skills yang seyogyanya dimiliki oleh setiap pemimpin untuk terbangunnya organisasi pembelajaran, yakni: personal Mastery, Mental Models, Shared Vision, Team Learning dan System Thinking, sehingga organisasi pembelajar- an dapat diwujudkan secara optimal.

Indikator variabel untuk learning organization adalah 7 dimensi yang dikemukakan oleh (Marsick, V., & Watkins, 2003) Indikator- indikator tersebut antara lain:

a. *Create continuos learning capabilities*: Pembelajaran di desain dalam bekerja sehingga orang dapat belajar dalam pekerjaannya; peluang disediakan untuk pendidikan dan pertumbuhan berkelanjutan.
b. *Promote inquiry and dialogue*: Anggota organisasi memperoleh ketrampilan productive reasoning skill untuk mengekspresikan pandangan mereka dan kapasitas untuk mendengarkan dan menanyakan pandangan orang lain ; budaya diubah untuk mendukung bertanya, umpan balik dan eksperimen.
c. Encourage collaboration and team learning: Pekerjaan dirancang untuk memanfaatkan kelompok untuk mengakses cara berpikir yang berbeda; kelompok diharapkan untuk belajar dan belajar bersama; kolaborasi dihargai dalam budaya.
d. *Provide strategic leadership for learning* : Model kepemimpinan, champion and support learning; kepemimpinan menggunakan pembelajaran secara strategis untuk hasil bisnis.
e. Empower people toward a collective vision: Anggota organisasi terlibat dalam pengaturan, memiliki dan menerapkan visi bersama; tanggung jawab di distribusikan dekat dengan pengambil keputusan sehingga orang- orang termotivasi untuk mempelajari apa yang mereka diminta untuk pertanggung jawabkan.
f. *Connect the organization to its environment* : Anggota organisasi dibantu untuk melihat pengaruh dari pekerjaan mereka pada perusahaan secara keseluruhan; Anggota organisasi mengamati lingkungan dan menggunakan informasi untuk menyesuaikan praktek kerja; organisasi terhubung dengan komunitasnya.

g. *Create systems to capture and share learning* : Menciptakan dan mengintegrasikan sistem teknologi, baik tinggi maupun yang rendah, untuk berbagi pembelajaran; akses disediakan; sistem diatur.

3) KINERJA

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya(Mathis & Jackson, 2006). Dessler (2015) mengatakan Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.(M. & Rivai, 2005) sedangkan Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

4) **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA**

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien (Prawirosentono, 2008).

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk

melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 2008). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku(Prawirosentono, 2008). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi..

5) PENGUKURAN KINERJA

Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam dimensi, yaitu Robbins, Judge, & L (2008):

Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Ketepatan waktu;. merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

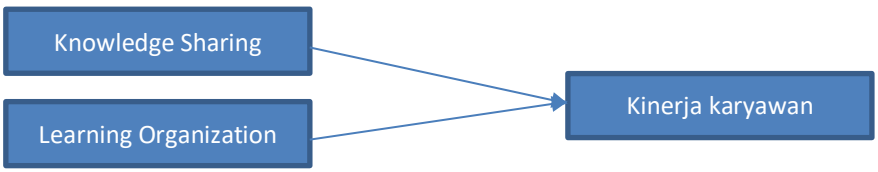
B. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dalam penelitian adalah:

1. Terdapat pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. MK
2. Terdapat pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan PT. MK
3. Terdapat pengaruh berbagi pengetahuan dan pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan PT. MK

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan crosecsional artinya antara variabel bebas dan terikat dihitung dalam satu waktu atau bersamaan. Model penelitian ini ditunjukkan pada gambar 1,



Rancangan penelitian adalah penelitian eksplanatori, (*explanatory research*) yaitu untuk menguji hipotesis antar-variabel. Pada jenis penelitian eksplanatori, proses penelitian diawali dengan kegiatan identifikasi masalah, kemudian dilanjutkan dengan membuat rumusan permasalahan (ilmiah). Hipotesis dirumuskan berdasarkan permasalahan penelitian dengan me- landaskan pada konsep-konsep yang telah ditemukan sebelumnya dan teori-teori yang sudah ada.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT MK sebuah perusahaan ekspor import atau pelayaran di kota semarang yang karyawannya jumlah 45 orang. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh yaitu mengambil selirih populasi menjadi sampel.

Teknik Analisis yang digunakan adalah analisisi regresi merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hubungan kausal yang diduga masuk akal (*plausibility*) antara satu variabel dengan variabel lain di dalam kondisi non eksperimental. Teknik analisis ini juga digunakan dalam menguji kontribusi yang ditunjukkan oleh koefi-sien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X terhadap Y.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi bisnis bisa dilakukan dengan berbagi pengetahuan (*Knowledge sharing* (KS)) dan pembelajaran organisasi(*learning Organization* (LO)), peningkatan KS dan LO bertujuan untuk meningkatkan kinjerja yang ujungnya adalah memperoleh keuntungan dalam perusahaan. Menurut (Masa'deh, Gharaibeh, Tarhini, & Obeida, 2015) berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai proses melalui apapun dengancara apapun pengetahuan eksplisit atau diam-diam dikomunikasikan kepada individu lain. Penelitin (Henttonen, Kianto, & Ritala, 2016) Ditemukan bahwa berbagi pengetahuan hanya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih berpendidikan tinggi, sementara karyawan yang hanya berpendidikan sekolah dasar atau menengah tampaknya tidak mendapat manfaat dari berbagi pengetahuan ,

Tabel 1 Coefficients Regresi Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	20.775	2.452		8.472	.000	15.830	25.721
	Knwoledge sharing	.414	.103	.525	4.042	.000	.208	.621

a. Dependent Variable:
Kinerja

Tabel 1 menunjukan bahwa pengaruh pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. MK berada dalam penolakan H_0 yang ditunjukan dengan nilai P=0,00, hal ini menujukan bahwa menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) yaitu terdapat pengaruh pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. MK. Penelitian (Firmaiansyah, 2014) Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kegiatan berbagi pengetahuan yang telah ada seperti diskusi kelompok antar divisi dan diskusi kelompok antar departemen harus tetap ditingkatkan, misalnya dengan menghadirkan narasumber yang berkompeten di bidangnya pada saat diskusi berlangsung.Workshop intern perusahaan yang dilakukan juga sebaiknya lebih

ditingkatkan. Aplikasi milis yang sedang dikembangkan juga dapat mempermudah karyawan dalam berbagi pengetahuan, hal ini dikarenakan perusahaan dalam proses pembuatan aplikasi milis dengan menggunakan jaringan intranet yang ke depannya dapat digunakan karyawan dalam membagikan pengalaman, pengetahuan, dan informasi kepada seluruh rekan-rekan kerja.

Dari berbagai definisi manajemen pengetahuan, dapat diambil satu garis merah dalam manajemen pengetahuan sebagai berikut: modal intelektual adalah sebuah asset; bagaimana informasi bisa menjadi sesuatu yang berdaya gun; bagaimana mewujudkan sharing pengetahuan; bagaimana meningkatkan kerjasama antar bidang untuk mempercepat aliran pengetahuan(Nusantari, 2009), Peningkatan pengetahuan dalam suatu oragnisasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi salah satunya adalah produksi yang meningkat(Sucahyowati & Hendrawan, 2020)

Tabel 2 Coefficients Regresi Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	17.895	2.607		6.865	.000	12.638	23.152
	learning organization	.469	.096	.599	4.908	.000	.276	.662

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 2 menunjukan bahwa pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan berada dalam penolakan H_0 yang ditunjukan dengan nilai P=0,00, hal ini menujukan bahwa menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) yaitu terdapat pengaruh pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja karyawan PT. MK. Penelitian (Sartono, 2008) organizational learning berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Belajar memiliki efek positif moderat pada kinerja, karyawan yang memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan cenderung memiliki tingkat yang lebih tinggi kinerja, Peneltian yang lain yang dilakukan oleh Kunartinah sukoco, (2011) berkesimpulan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja Karyawan, Pembelajaran organisasi pada karyawan juga akan menurunkan tingkat stress sehingga timbul rasa nyaman dalam bekerja (Hendrawan, Sucahyawati, Cahyandi, & Indriyani, 2018)

Tabel 3 Coefficients Regresi Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Pembelajarn Organisas terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	17.323	2.663		6.505	.000	11.949	22.697
	learning organization	.363	.140	.464	2.587	.013	.080	.646
	Knwoledge sharing	.146	.141	.185	1.034	.307	-.139	.432

a. Dependent Variable:
Kinerja

Berdasarkan tabel 3 mennujukan bahwa pengaruh pengaruh berbagi pengetahuan dan pemberlajaran organisasi terhadap kinerja karyawan PT. MK berada dalam penolakan H_0 yang ditunjukan dengan nilai P=0,013 hal ini menujukan bahwa menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) yaitu terdapat pengaruh pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. MK. Persamaan regerasi dalam nelitian ini adalah:

$$\text{Kinerja} = 0{,}363\ \text{LO} + 0{,}136\ \text{KS} + 17{,}323$$

Koefisien regresi untuk variabel Pembelajaran organisasi (LO) sebesar 0,363 dan variabel Berbagi Pengetahuan (KS) sebesar 0,101. Kedua variabel berniali positif yang bermakna bahwa semakin Pembelajaran organisasi (LO) dan Berbagi Pengetahuan (KS) maka kinerja makin meningkat. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma, 2013) bahwa pembelajaran oragnisasi dan berbagi pengetahuan merupakan dua bagian yang tidak terpisahkan, keduanya saling melengkapi dan mendukung dalam upaya peningkatan

kinerja. Peningkatan pembelajaran oragnisain juga akan meningkatkan (Hendrawan, Laras, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020; Hendrawan, Sucahyawati, & Indriyani, 2017; Hendrawan, Sucahyowati, & Chayandi, 2019; Hendrawan, Sucahyowati, Reyendra, & Indriyani, 2019) organizational citizenship behavior (OCB) yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, karena pembelajaran organisasi di dalamnya adalah OCB. Pembelajaran organisasi dan berbagi pengetahuan juga akan meningkatkan kepemimpinan dengan metode diskusi atau ceramah dan saling tukar pengetahuan (Hendrawan, Indriyani, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020). Pada penelitian Hendrawan, Sucahyowati, Reyendra, et al. (2019) bahwa saling berbagi pengtahuan akan meningkatkan OCB dan OCB yang baik akan menurunkan kelelahan. KS dan LO juga menumbuhkan suasan kreativitas (Hendrawan, 2017; Hendrawan, Kuswantoro, & Sucahyowati, 2019) dan akan menunjang peningkatan kompetensi, dan kinerja yang lebig unggul (Hendrawan, 2018a). LO dan KS di era digital harus bisa beradaptasi agar kinerja bisa mengikuti perkembangan pada waktu ini, misalkan era sekarang penjualan produc dan kerja bisa lewat dunia maya atau digital, hal semcam ini harus menjadi perhatian perusahaan(Hendrawan, Sucahyowati, & Cahyandi, 2018; Hendrawan, Sucahyowati, Cahyandi, & Rayendra, 2019)

E. PENUTUP

Berbagi pengetahuan dan pembelajaran organisasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukn dengan bukti bahwa terdapat pengaruh berbagi pengetahuan dan pemberlajaran organisasi terhadap kinerja karyawan PT. MK Berbagi pengetahuan (KS) dan pembelajaran organisasi (LO) merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan dalam LO terdapat KS yang diantaranya dengan metode diskusi , rapat , WA grup , family gathering dan lain sebagainya. KS dan LO yang sukses selain meningkat kinerja juga akan mneingkatkan organizational citizenship behavior (OCB), menurunkan stress karywan, kelelahan karyawan yang pada akhirnya akan membuat karyawan lebih nyaman dan betah sehingga rasa memiliki perusahaan dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Aldi, B. E. (2005). Menjadikan Manajemen Pengetahuan sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan. *Studi Manajemen Dan Organisasi*, *2*(1), 58–67.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Salemba Empat, Jakarta*.

Diharjo, W. P. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LEARNING ORGANIZATION TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *6*(4), 1–15.

Elianto, W., & Wulansari, N. A. (2016). Building Knowledge Sharing Intention with Interpersonal Trust as a Mediating Variable. *Jurnal Manajemen Teknologi*, *15*(1), 67–76. https://doi.org/10.12695/jmt.2016.15.1.5

Firmaiansyah, D. (2014). PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INOVASI. *Jurnal Ilmu Manajemen |*, *2*.

Helmi, A. F., & Arisudana, I. (2009). Kepemimpinan Transformasional , Kepercayaan dan Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*, *36*(2), 95–105.

Hendrawan, A. (2017). KOMPETENSI DAN KRATIVITAS TIM PADA UMKM DI WILAYAH KECAMATAN BANTARSARI KABUPATEN CILACAP. *Seminar Nasional Dan Call Paper SINEMA 2 Fakultas FIB Universitas Ngeri Surabaya , 5 Oktober 2017*, 264–275.

Hendrawan, A. (2018a). IMPROVING TEAM PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL LEARNING AND KNOWLEDGE SHARING. *Borneo International Conference on Education and Social Sciences, 10 SEPTEMBER 2018*, *1*(1), 1–12.

Hendrawan, A. (2018b). Pengembangan Kompetensi UMKM dengan Pembelajaran Organisasi. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *1*(4), 489–496.

Hendrawan, A., Indriyani, Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). AVOID LEADERSHIP PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *7thNCAB 2020 NATIONAL CONFERENCE APPLIED BUSINESS, 14 MARET 2020*, *7*(1).

Hendrawan, A., Kuswantoro, F., & Sucahyowati, H. (2019). Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, *2*(1), 1–12.

Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). PENINGKATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *Seminar Urecol Universitas ASiyah Yogyakarta*, 1–16.

Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., & Indriyani. (2018). STRES KERJA DAN KELELAHAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR. *Jurnal EMA*, *3*(1), 1–13.

Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN AKADEMI MARITIM NUSANTARA. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS Semarang*, 39–48.

Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2018). E-COMMERCE IN SMALL

AND MEDIUM ENTERPRISES (SMEs) IN ORDER TO IMPROVE PERFORMANCE. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, *4*(2), 208–215.

Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Rayendra, A. (2019). PENGARUH MARKETING DIGITAL TERHADAP KINERJA PENJUALAN PRODUK UMKM ASTI GAURI DI KECAMATAN BANTARSARI CILACAP. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, *4*(1), 50–61.

Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Chayandi, K. (2019). PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KELESTARIAN LINGKUNGAN. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS 2019*, (2006), 52–61.

Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Reyendra, A., & Indriyani. (2019). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KELELEAHAN KERJA PADA NELAYAN. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(2), 135–155.

Henttonen, K., Kianto, A., & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance : an empirical study of a public sector organisation. *Journal of Knowledge Management*, *20*(4), 749–768. https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414

Hooff, V. D., & Ridder, J. . (2004). Knowledge Sharing in Context: The influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, *11*(1).

kunartinah sukoco, F. (2011). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PEMBELAJARAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI MEDIASIKunartinah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *17*(1), 74–84.

Kusuma, I. M. P. (2013). Pengaruh Knowledge Management Dan Organizational Learning terhadap Organizational Effectiveness (Studi pada PT Surya Madistrindo Malang) I. *JURNAL APLIKASI MANAJEMEN*, *11*(4), 575–584.

M., B. A. F., & Rivai. (2005). Performance appraisal. *Grafindo Persada*, 67–69.

Marsick, V., & Watkins, K. (2003). Demonstrating the v of an organization's learning culture: The dimension of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, *5*(2), 2003.

Masa'deh, R. (Moh'd T., Gharaibeh, A. H., Tarhini, A., & Obeida, B. Y. (2015). Knowledge Sharing Capability : A Literature Review. *Conference Proceedings (COES&RJ-CP)*, *2*(5), 1–16.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). .Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. *Salemba Empat*.

Nusantari, A. (2009). PENERAPAN MANAJEMEN PENGETAHUAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI. *Visi*

Pustaka, *11*(2007), 1–10.

Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya ManusiaKebijakan. Kinerja Karyawan. *:BPFE Yogyakarta*, 2008.

Robbins, S., Judge, T., & L, T. A. J. (2008). Organizational Behavior. *Pearson Prentice Hal*, 2008.

Sartono, L. N. (2008). PENGARUH KERJA TIM DAN ORGANIZATIONAL LEARNING TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN DIKLAT PROVINSI KALIMANTAN BARAT. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 797–805.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). Organizational Behavior. *John Wiley & Sons Inc*, 2005.

Senge, P. . (1990). The Fifth Dicipline: The Art and Practice of Learning Organization. *Double D New York*.

Subagyo. (2007). Modul Pelatihan Knowledge Management. *Bursa Pengetahuan Kawasan Indonesia Timur (BaKTI)*, 2007.

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). SEDIMENTASI DAN PEREMBANGAN PEREKONOMIAN DI WILAYAH PESISIR STUDI KASUS DESA PENIKEL. *WIJAYAKUSUMA Prosiding Seminar Nasional*, 158–165.