

Peningkatan Kinerja Berbasis Budaya Organisasi, *Learning Organization*, dan *Knowledge Sharing*

Ana Floriana Ximenes¹, Dwi Nita Aryani²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkuçeçwara

E-Mail: dwinita@stie-mce.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, serta hubungan antara pembelajaran dan kinerja organisasi, berbagi pengetahuan dan kinerja, dan budaya organisasi. Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dalam penyelidikan ini, dua sumber data utama dikonsultasikan. Kuesioner digunakan dalam metode pengumpulan data, dan statistik digunakan dalam metode analisis data. Temuan studi tersebut adalah sebagai berikut: 1. Pada Bank BNCTL di Dili, Timor Leste, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang baik terhadap prestasi kerja karyawan. 2. Di Bank BNCTL di Dili, Timor Leste, organisasi pembelajar mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan. 3. Di Bank BNCTL, berbagi pengetahuan berdampak positif terhadap produktivitas pekerja. 4. Kinerja pegawai Bank BNCTL, Dili Timor Leste, dipengaruhi secara simultan atau bersama-sama oleh budaya organisasi, organisasi pembelajar, dan pertukaran pengetahuan.

Kata kunci: *Budaya Organisasi; Learning Organization; Knowledge Sharing*

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between organizational culture and employee performance, as well as the relationship between organizational learning and performance, knowledge sharing and performance, and organizational culture. A quantitative descriptive method is used in this study. In this investigation, the two main data sources were consulted. Questionnaires are used in data gathering methods, and statistics are used in data analysis methods. The study's findings are as follows: 1. At BNCTL Bank in Dili, Timor Leste, organizational culture has a favorable impact on employees' work performance. 2. At BNCTL Bank in Dili, Timor Leste, learning organizations have little impact on employees' work performance. 3. At Bank BNCTL, knowledge sharing has a positive impact on workers' productivity. 4. The job performance of employees at Bank BNCTL, Dili Timor Leste, is impacted simultaneously or jointly by organizational culture, learning organizations, and knowledge exchange.

Keywords: *Organizational Culture; Learning Organization; Knowledge sharing*

PENDAHULUAN

Sebagai akibat dari meningkatnya persaingan di sektor perbankan akibat globalisasi, kapasitas sistem perbankan untuk tetap beroperasi sangat bergantung pada seberapa baik kinerjanya di sektor keuangan. Bank membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, dapat diandalkan, dan profesional untuk menangani setiap aspek perbankan agar dapat bersaing. Sumber Daya Manusia merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi keuangan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya.

Kinerja pegawai atau hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya akan berdampak

pada keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. Menurut Mangkunegara A. A. (2012), kinerja adalah hasil kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Agar suatu perusahaan dapat maju secara keseluruhan, kinerja karyawan sangatlah penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat berhasil melaksanakan tugasnya. Untuk menciptakan teknik yang konsisten dan tidak memihak dalam mengukur kinerja karyawan, manajer harus memiliki pemahaman menyeluruh tentang keunggulan utama kinerja karyawan.

Organisasi pembelajar adalah faktor lain yang mempengaruhi efektivitas karyawan. Menurut Garvin (2000), organisasi pembelajar adalah organisasi yang memiliki keahlian organisasi dalam penciptaan, perolehan, interpretasi, transfer, dan berbagi pengetahuan dengan tujuan mengubah perilakunya untuk mencerminkan informasi dan wawasan baru. Perusahaan yang terlibat dalam pembelajaran organisasi adalah perusahaan yang unggul dalam penciptaan, perolehan, dan transfer pengetahuan serta modifikasi perilaku untuk memperhitungkan informasi dan pengalaman baru. Organisasi pembelajar adalah suatu pola perilaku organisasi yang berproses dan berkembang secara terus-menerus dengan tujuan mengubah kapasitasnya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut temuan penelitian (Nurchayo & Wikaningrum, 2020), perusahaan pembelajaran meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja pegawai fungsional tertentu akan meningkat semakin tinggi organisasi pembelajar. Pesan serupa juga disampaikan oleh (Rumijati, 2020) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan semakin besarnya penerapan organisasi pembelajar. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis bahwa penerapan organisasi pembelajar atau learning Organization pada perusahaan telekomunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian yang digunakan disini yaitu kuantitatif dan sifatnya asosiatif kausal, dikarenakan didapat data yang kemudian di aplikasikan ke bentuk angka dan di jadikan statistik setelah dianalisis. (Sugiyono 2021) mengatakan asosiatif kausal merupakan rumusan permasalahan yang memiliki ciri menghubungkan antar dua atau lebih variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna sebagai alat ukur benar mapun valid tidaknya kusioner ini, menggunakan metode korelasi antara butir skor pertanyaan dan keseluruhan variable skor. Dari hasil uji validitas, dikatakan bahwasanya semua bulir pertanyaan menghasilkan: r hitung tinggi dari pada r tabel. Bisa dikatakan semua bulir pertanyaan variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Learning Organization), X3 (Knowledge Sharing) serta (Y) Kinerja Kerja bisa dibilang valid.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas ini, untuk mengetahui apakah kusioner reliabel atau tidak dilihat dari alpha cronbachnya. Dari hasil uji reliabilitas Bisa diperhatikan alpha cronbach X1 jumlahnya 0,667. Alpha cronbach X2 jumlahnya 0,795. Alpha cronbach X3 jumlahnya 0,924 Dan Alpha cronbach Y jumlahnya 0,855. Dapat disimpulkan bahwa kusioner tiap-tiap variabel bersifat reliabel sebab mempunyai nilai alpha cronbach diatas 0.6.

Uji Normalitas

Pengujian Kolmogorov-Smirnov, uji analisis grafik P-P Plot Regressions, dan uji analisis grafik histogram yaitu pengujian yang digunakan dalam uji normalitas. Uji Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada asumsi bahwasannya residual bedistribusi normal jika hasil signifikansi > 0,05. Berdasarkan hasil normalitas dapat dilihat nilai signifikasi pada penelitian normalitas menggunakan uji stastistik nonparametik Kolmogrov-Smirnov (K-S)

memiliki nilai dengan jumlah 0,194. Nilai signifikansi ini melebihi 0.05 sehingga penelitian ini diartikankan data bersebar (berdistribusi) secara wajar dan normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas guna menguji model regresi ada korelasi diantara variabel yang bebas agar dapat dideteksi ada atau tidak multikolonieritas pada regresi, penelitian ini menggunakan nilai varian juga toleran (VIF). Toleran jumlahnya lebih dari atau sama dengan 0,10 dan varian lebih rendah dari sama dengan 0,10 kemudian dikatakan ada multikolonieritas pada variable bebas. Berdasarkan hasil uji bisa diperhatikan bahwasanya variabel Budaya Organisasi (X1), variabel Learning Organization (X2) dan variabel Knowledge Sharing (X3) sama-sama mempunyai besaran toleran sebanyak > 0.10 dan VIF sejumlah < 10 . Karena nilai toleran melebihi 0,10 sedangkan VIF kurang dari 10 maka penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi berganda diuji untuk melihat apakah varians satu pengamatan residual sama dengan yang lain. Heteroskedastisitas didefinisikan sebagai ketika residual memiliki varian yang berbeda atau tidak sama. Berikut ada 2 perlakuan pada uji heteroskedastisitas yang dilakukan, meliputi uji *scatterplot* serta uji koefisien korelasi *rank spearman*. Berlandaskan grafik hasil uji Heteroskedastisitas, dapat dilihat tiada bentuk secara jelas, dan terdapat titik-titik bertebaran diatas dan dibawah 0, bahwasanya tidak muncul heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai beta sebesar 0,046 dengan thitung sebesar 0,666 $>$ ttabel sebesar 1,997 dan signifikansi sebesar 0,050 dapat digunakan untuk menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Bank BNCTL. Akibatnya, budaya organisasi di Bank BNCTL di Dili, Timor-Leste, tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya di tempat kerja. Hasilnya, dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama penelitian tersebut tidak didukung dan tidak ditolak.
2. Nilai thitung sebesar 0,544 dan ttabel sebesar 1,997 dan signifikansi 0,589 $>$ 0,05 menunjukkan adanya pengaruh organisasi pembelajar terhadap kinerja pegawai di Bank BNCTL. Berdasarkan temuan ini, organisasi pembelajar tidak mempunyai dampak terhadap produktivitas anggota staf di Bank BNCTL di Dili, Timor-Leste. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa baik hipotesis kedua maupun penolakannya dalam penyelidikan ini tidak diterima.
3. Nilai t hitung sebesar 12,181 $>$ t tabel sebesar 1,997 dan signifikansi 0,000 0,05 menunjukkan adanya pengaruh Knowledge Sharing terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bank BNCTL. Temuan ini menunjukkan bahwa berbagi informasi meningkatkan produktivitas staf di Bank BNCTL, Dili, Timor Leste. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian ini dapat dikatakan benar.
4. Mengingat nilai F-COUNT sebesar 50,022 dan signifikansi F sebesar 0,000 lebih rendah dari taraf nyata (Sig.) = 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, organisasi pembelajar, dan berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan dan dampak yang bersamaan terhadap prestasi kerja pegawai Bank BNCTL di Dili, Timor-Leste. Hasilnya, hipotesis keempat benar.

Uji Koefisien Determinasi

Terlihat di table 7 tersebut diketahui nilai adjured square sejumlah 0,704. Hal ini 70.4% variasi dapat dijelaskan, mulai dari budaya organisasi, learning organization, knowledge sharing dan selisihnya 24% dijabarkan variable yang tidak ikut di penelitian disini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian dan analisis data menunjukkan tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa dengan meningkatkan budaya organisasi di Bank BNCTL maka prestasi kerja para pekerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Amanda 2020) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Learning organization Terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian dan analisis data menunjukkan bahwa tidak ada dampak nyata dari organisasi pembelajar terhadap kinerja pekerjaan. Indikator "Sistem yang dapat diakses untuk mengumpulkan informasi baik internal maupun eksternal" memperoleh skor rata-rata terendah, meskipun persepsi responden terhadap variabel organisasi pembelajar adalah positif. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan terus menjalankan organisasi pembelajar dengan cara yang salah dan masih belum ada sarana yang tersedia untuk mengumpulkan informasi dengan cara yang tidak berdampak negatif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Rumijati (2017) bahwa semakin baik penerapan learning organization akan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Tetapi, sejalan dengan penelitian dari Purnamasari, S. (2019) yang menemukan bahwa learning organization tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Kerja

Hasil pengujian dan analisis data menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini didasarkan pada teori bahwa peningkatan prestasi kerja di Bank BNCTL akan dihasilkan dari peningkatan pertukaran pengetahuan antar pegawai dan antar pegawai. Kemungkinan eksplorasi pengetahuan dan penciptaan pengetahuan dimungkinkan melalui berbagi pengetahuan. Karyawan dapat mengatasi masalah rumit dalam pekerjaan sehari-harinya berkat berbagi pengetahuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rumijati (2017), Safitri, C. L., Setyanti, S. S., & Sudarsih. (2018) bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Memah, et.all, (2017) bahwa knowledge sharing berpengaruh secara positif terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari (Khaerana & Mangiwa, 2021) knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi, Learning Organization, Knowledge sharing terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan temuan analisis, diketahui bahwa pertukaran informasi, pembelajaran organisasi, dan budaya berpengaruh terhadap kinerja kerja pada Bank BNCTL di Dili, Timor-Leste. Artinya budaya organisasi yang baik, organisasi pembelajar, dan berbagi pengetahuan akan diterapkan oleh BNCTL dan berdampak menguntungkan terhadap prestasi kerja, atau sebaliknya. menunjukkan hasil yang sukses (skor lebih dari 4,00).

SIMPULAN

Didasari hasil diatas bisa disimpulkan: 1) Pengaruh dari Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja kerja pegawai di Bank BNCTL, Dili Timor Leste, 2) Learning organization tidak berpengaruh kinerja kerja pegawai di Bank BNCTL, Dili Timor Leste. 3) Knowledge sharing berpengaruh secara positif terhadap kinerja kerja pegawai di Bank BNCTL, Dili Timor Leste.

Sesuai dengan kesimpulan ini saran yang ingin peneliti utarakan ialah: 1. Bank BNCTL Dili Timor Leste diharapkan untuk terus memberikan pelatihan kepada personelnya agar dapat bekerja lebih baik dalam melayani konsumen. 2. Mengingat pentingnya berbagi pengetahuan, disarankan untuk menawarkan sistem akses informasi baik secara internal maupun eksternal untuk memudahkan anggota staf dalam mencari informasi. 3. Peneliti berikut akan memasukkan faktor-faktor tambahan dalam penelitian ini yang mempengaruhi seberapa baik

kinerja karyawan di Bank BNCTL, Dili, Timor Leste, di samping budaya organisasi, organisasi pembelajaran, dan berbagi pengetahuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian maupun kajian yang dilakukan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya pada pimpinan kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkuçewara dan Bank BNCTL di Dili, Timor Leste yang telah mendukung serta mengizinkan pelaksanaan penelitian dari awal hingga akhir. Akhirnya penulis pun ingin berterima kasih pula kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan kontribusi maksimal dalam penyelesaian kajian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, P. S. (2020). Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement pada Karyawan Bank Bukopin Jember. *Repository Universitas Jember*. From <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/98893>
- Garvin, D. A. (2000). *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to Work*. Harvard: Business Review Press.
- Khaerana, & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, Vol 7 No 2*.
- Mangkunegara, A. A. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. From <https://media.neliti.com/media/publications/71832-ID-pengaruh-knowledge-sharing-terhadap-kine.pdf>
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). doi:DOI: 10.30659/ekobis.21.2.84-96
- Praningrum, & Febrianto. (2019, November). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 13 No. 3*.
- Purnamasari, S. (2019). Pengaruh Learning Organization, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Kantor Cabang Tebet. *PEKOBIS: Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis, Vol 4 No 1*. From <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Pekobis/article/view/2776/2154>
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. doi:DOI: 10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228
- Safitri, C. L., Setyanti, S. S., & Sudarsih. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. From <https://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jibm/article/view/1059>
- Sugiyono, Lestari, Puji. 2021. *Langkah Penelitian Kuantitatif, dan Kualitatif, Dan Cara gampang Menulis Artikel yang ada di Jurnal Internasional (Komunikasi)*. *Eprints.Upnyk.Ac.Id*. [Http://Eprints.Upnyk.Ac.Id/27727/1/Buku Metode Penelitian Komunikasi.Pdf](Http://Eprints.Upnyk.Ac.Id/27727/1/Buku%20Metode%20Penelitian%20Komunikasi.Pdf).