



PERAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI MODERATOR DALAM HUBUNGAN ANTARA INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 8)

Fayadh Faig Aizy*¹, Fauziah Bakhtiar², Nurmiati³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh information and communication technology, knowledge sharing, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara I regional 8. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer, dimana metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara I regional 8. Sampel yang digunakan sebanyak 130 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SMARTPLS 4 dengan menggunakan software. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel information and communication technology, knowledge sharing, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik karyawan melakukan berbagi pengetahuan dalam teknologi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, hasil data menunjukkan bahwa variabel information and communication technology berpengaruh positif sehingga terdapat kinerja karyawan. Dan hubungan antara information and communication technology dengan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti adanya keterkaitan antara information and communication technology, knowledge sharing, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif kecil, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas terhadap seluruh populasi.

Kata kunci: *Information and communication technology, Knowledge sharing, Budaya organisasi, Kinerja karyawan*

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of information and communication technology, knowledge sharing, and organizational culture on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara I regional 8. The data source in this study comes from primary data, where the data collection method uses interviews

36



and questionnaires distributed to all employees of PT. Perkebunan Nusantara I regional 8. The sample used was 130 samples. The data analysis technique in this study used SMARTPLS 4 using software. The results of this study indicate that the variables of information and communication technology, knowledge sharing, and organizational culture have a significant effect on employee performance. The better employees share knowledge in technology, the higher the employee performance, the data results show that the variables of information and communication technology have a positive effect so that there is employee performance. And the relationship between information and communication technology and knowledge sharing on employee performance, this means that there is a relationship between information and communication technology, knowledge sharing, and organizational culture have a positive effect on employee performance. This study has limitations in the number of respondents which are relatively small, so the results cannot be generalized widely to the entire population.

Keywords: *Information and communication technology, Knowledge sharing, Organizational culture, Employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan perusahaan saat ini, persaingan sangat ketat tanpa batas, sehingga sangat sulit bagi perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan posisinya dalam industri. Perhatian terhadap karyawan menjadi strategi penting menjadikannya sebagai nilai intelektual suatu perusahaan. Kualitas pegawai dalam suatu organisasi dapat dibedakan dari masing-masing pegawai secara berbeda tingkat masing-masing organisasi, dan pada gilirannya menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda.

Gagasan tentang perilaku organisasi yang positif diyakini, dapat menciptakan psikologi positif di lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja (Avey et al, 2010, Luthans et al, 2002). Kinerja karyawan dan organisasi memegang peranan penting, dalam menciptakan keunggulan kompetitif dengan organisasi lain, terutama dalam lingkungan organisasi saat ini yang ditandai dengan perubahan cepat dan adaptasi terhadap keadaan yang berbeda (Gridwichai et al., 2020).

Penelitian dalam studi manajemen terus menarik dan memperdalam pemahaman tentang perilaku seperti pertukaran pemimpin/anggota, perilaku organisasi, pembelajaran, perilaku kerja inovatif dan dampak positifnya terhadap kinerja dalam organisasi (Organ et al, 2018; Sun et al. 2017). Globalisasi, masyarakat yang berpengetahuan dan perubahan dalam lingkungan kerja telah menjadikan kebutuhan organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif menjadi semakin fokus. Untuk mencapai hal tersebut, elemen internal manusia yang tidak berwujud tercermin dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap (Barney dan Wright, 1998; Kamoche et al, 1996; Mueller et al, 1996) dan upaya



sadar untuk menerapkan kekuatan sumber daya manusia dan kapasitas psikologis yang terukur dan positif yang dapat dikembangkan dan dikelola untuk peningkatan kinerja dalam organisasi sangat diperlukan (Luthans et al, 2002). Hal ini semakin diperburuk dalam penelitian tentang hal positif paradigma perilaku organisasi yang memacu kinerja (Bolino dan Grant, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cavaliere et al (2015) menemukan bahwa, penggunaan Information and Communication Technology tampaknya tidak sendiri, untuk menjadi pendorong perilaku Knowledge Sharing. Sebaliknya, persepsi yang dikembangkan karyawan seputar keefektifannya dapat memengaruhi perilaku aktual mereka dalam hal berkontribusi atau tidak terhadap aktivitas Knowledge Sharing di dalam perusahaan. Wu et al. (2012) menyatakan bahwa pembagian pengetahuan tugas dan struktur sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lebih lanjut (Wu et al., 2012) mengungkapkan bahwa knowledge sharing terkait dengan hubungan interpersonal secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Penggunaan Information and Communication Technology terhadap Knowledge Sharing terkait erat, karena Information and Communication Technology dapat memungkinkan pencarian cepat, akses dan pengambilan informasi, serta mendukung komunikasi dan kolaborasi antar karyawan organisasi (Huysman dan Wulf, 2006). Dalam Knowledge Sharing, penggunaan pengembangan Information and Communication Technology memfasilitasi metode dan perangkat, dan memungkinkan perusahaan untuk memperluas jaringan sosial yang tersedia dengan demikian mencapai kegiatan kolaboratif yang lebih efektif.

Hubungan Information and Communication Technology memberikan peningkatan akses informasi kepada sesama karyawan, dengan begitu dapat memudahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Adapun teori menyatakan, dengan berbagai situasi tempat kerja Information and Communication Technology memungkinkan berbagi informasi dan pengetahuan secara langsung dan begitu cepat, sehingga meningkatkan kemudahan penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan Kinerja karyawan (Nielsen & Koseoglu, 2007).

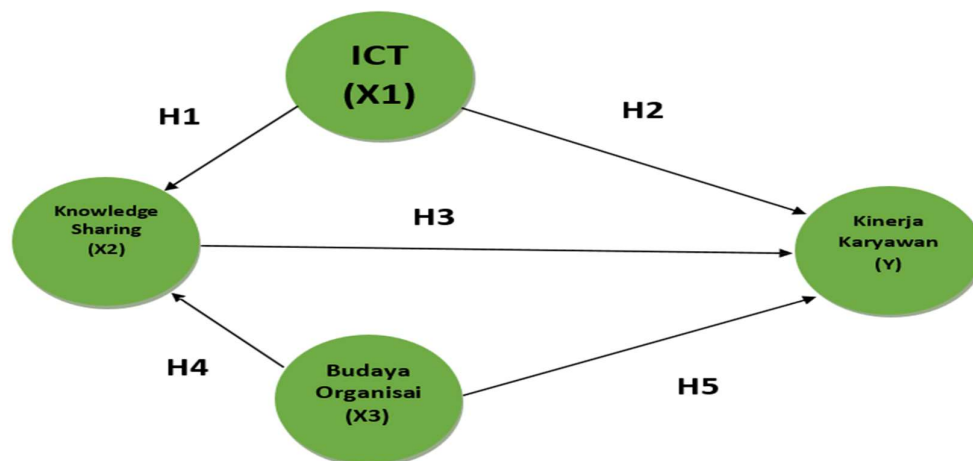
Javadi et al. (2012) menyatakan bahwa cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan efektivitas, peningkatan efektivitas karyawan dimungkinkan melalui pengembangan knowledge sharing, yang berarti bahwa knowledge sharing memiliki peran perantara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, proses knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai asumsi dasar bersama yang dipelajari organisasi ketika menghadapi lingkungan dan memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memecahkan masalah tersebut (Park et al., 2004). Memercayai kepercayaan interpersonal atau kepercayaan antar rekan kerja

merupakan atribut yang sangat penting dalam budaya organisasi, yang diyakini mempunyai pengaruh kuat terhadap Knowledge sharing.

Budaya organisasi merupakan kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh suatu sistem nilai yang menimbulkan norma-norma mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang dalam organisasi, dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi. Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi yang dikelola secara optimal sebagai alat manajemen akan mendorong pegawai berperilaku positif, berdedikasi dan produktif. Nilai-nilai budaya tidak kasat mata, namun merupakan kekuatan yang mendorong perilaku kerja produktif.

Tujuan dalam penelitian ini ingin melihat seberapa efektif karyawan melakukan berbagi pengetahuan dalam teknologi kepada karyawan. Karena masalah sering kali muncul dari perpindahan seorang karyawan dari sektor unit daerah ke sektor kantor direksi. Secara umum, pekerjaan di sektor unit daerah tidak melibatkan banyak tugas, sedangkan di sektor kantor direksi, para karyawan bertanggung jawab mengatur berbagai hal, mulai dari data karyawan hingga kegiatan di kantor direksi itu sendiri. Lebih lanjut, ketika seorang karyawan dari sektor unit daerah dipindahkan ke sektor kantor direksi, karyawan akan merasakan perbedaan lingkungan yang signifikan. Tidak hanya itu, pengetahuannya tentang sistem kerja juga akan berbeda, terutama jika tidak ada arahan mengenai cara menyelesaikan tugas tersebut. Sehingga kinerja karyawan cenderung menurun dalam beberapa pekerjaan tidak dapat selesai sesuai waktu dan arahan dari pimpinan. Diharapkan pada penelitian ini hubungan antara variabel information and communication technology, knowledge sharing, dan budaya organisasi berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Jenis ini adalah penelitian asosiatif yang bersifat kuantitatif. Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu variable dengan variable lainnya. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan di PT PERKEBUNAN NUSANTARA I REGIONAL 8 Jl. Urip Sumoharjo No.72-74, lokasi bertempat Karuwisi Utara, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Prediksi penelitian dilakukan selama Juni sampai agustus 2024. Populasi dan sampel menggunakan menggunakan Metode Sampling Jenuh berjumlah 130 orang karyawan. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan Data primer, jenis data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, baik itu dari individu atau perseorangan. Contohnya, data ini bisa didapatkan melalui wawancara langsung atau melalui pengisian kuesioner oleh responden. Selanjutnya teknik analisis data menggunakan SMARTPLS 4.

HASIL

1. Convergent validity (Uji validitas konvergen)

Dalam penilaian terhadap model luar, evaluasi dimulai dengan mempertimbangkan validitas konvergen melalui faktor loading. Suatu indikator dikatakan memiliki validitas konvergen yang tinggi jika koefisien korelasi dengan konstruk yang diukur lebih besar dari 0,7. Menurut Ghazali (2006), nilai faktor loading antara 0,5 hingga 0,6 sudah cukup untuk memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel Outer Loading

Indikator	ICT (X1)	Knowledge Sharing (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
X1.1	0.931				Valid
X1.2	0.938				Valid
X1.3	0.844				Valid
X1.4	0.949				Valid
X2.1		0.872			Valid
X2.2		0.860			Valid
X2.3		0.872			Valid
X2.4		0.837			Valid
X3.1			0.888		Valid
X3.2			0.843		Valid
X3.3			0.867		Valid
Y.1				0.895	Valid
Y.2				0.860	Valid
Y.3				0.893	Valid
Y.4				0.888	Valid

Sumber: data diolah *SmartPLS*, 2024

Sebagai standar 0,60 yang digunakan untuk beban eksternal, tabel ini menunjukkan bahwa semua ukuran memenuhi persyaratan validitas

konvergensi. Validitas konvergensi juga dinilai dengan AVE (Average Variance Extracted). Jika nilai beban berada dalam $< 0 > 0,5$ (Hartono,2011), maka nilai AVE harus $> 0,5$. Nilai AVE untuk model ini adalah:

Tabel AVE(Average Variance Extracted)

Variabel	AVE
Information and Comunication Technology (ICT)	0.840
Knowledge Sharing	0.740
Budaya Organisasi	0.750
Kinerja Karyawan	0.780

Sumber: data diolah *SmartPLS*, 2024

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa setiap konfigurasi pada model menunjukkan nilai AVE > 0.5 . Oleh karena itu, penelitian ini memenuhi dua syarat validitas konvergen.

1. Discriminant validity (uji validity diskriminan)

Uji validitas diskriminan adalah proses untuk menentukan apakah variabel atau indikator dalam penelitian memiliki karakteristik yang unik dan berkaitan secara eksklusif dengan variabel atau indikator yang sesuai.

Tabel Cross Loading

	ICT	KNOWLEDGE SHARING	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN
X1.1	0.931	0.712	0.636	0.611
X1.2	0.938	0.747	0.716	0.633
X1.3	0.844	0.602	0.541	0.524
X1.4	0.949	0.746	0.727	0.672
X2.1	0.657	0.872	0.700	0.584
X2.2	0.656	0.860	0.686	0.593
X2.3	0.690	0.872	0.651	0.598
X2.4	0.643	0.837	0.576	0.553
X3.1	0.609	0.711	0.888	0.589
X3.2	0.637	0.653	0.843	0.570
X3.3	0.626	0.611	0.867	0.621
Y.1	0.521	0.577	0.607	0.895
Y.2	0.670	0.590	0.608	0.860

Y.3	0.572	0.656	0.612	0.893
Y.4	0.594	0.567	0.593	0.888

Sumber: data diolah *SmartPLS*, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai beban silang setiap elemen ke komponennya lebih besar daripada nilai beban ke komponen lainnya. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada masalah dengan validitas diskriminan. Semua indikator memiliki koefisien korelasi yang lebih tinggi dengan masing-masing komponen dibandingkan dengan angka korelasi indikator dari blok komponen pada kolom lainnya.

Tabel Hasil Discriminant Validity

	ICT	Knowledge Sharing	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
ICT	0.917			
Knowledge Sharing	0.769	0.860		
Budaya Organisasi	0.719	0.761	0.866	
Kinerja karyawan	0.669	0.677	0.685	0.884

Sumber: data diolah *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai untuk memenuhi validitas konvergen, suatu model pengukuran yang bersifat reflektif harus memiliki validitas diskriminan. Suatu model pengukuran memenuhi validitas diskriminan apabila akar AVE suatu konstruk lebih besar dibandingkan koefisien korelasi dengan konstruk lainnya. Sebagai contoh, konstruk Information and communication technology mempunyai nilai AVE sebesar 0.840 sehingga didapatkan akar AVE sebesar 0,917. Besar koefisien korelasi konstruk Information and communication technology dengan konstruk lainnya berkisar 0,669–0,917 sehingga analisis ini memberikan kesimpulan adanya discriminant validity yang cukup baik. Tabel di atas menjelaskan seluruh hasil discriminant validity. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai discriminant validity suatu variabel lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran penelitian ini telah memenuhi validitas diskriminan.

2. Composite reliability

Dalam menguji reliabilitas data konstruk dapat dilihat dari nilai Composite reliability. Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel, menurut Hair,

(2011) untuk dapat diterima secara spesifik pada penelitian eksploratori, nilai composite reliability yaitu berkisar antara 0,6 hingga 0,7.

Tabel Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability
X1	0.936	0.954
X2	0.883	0.919
X3	0.833	0.900
Y	0.907	0.935

Sumber: data diolah *SmartPLS*, 2024

3. Analisis inner model (pengujian model struktural)

Inner model dapat dinilai dengan memeriksa stabilitas estimasi yang dievaluasi menggunakan uji t-statistik melalui prosedur Boost Strapping (Ghozali & Latan, 2015). R-square dari konstruk dependen digunakan untuk mengevaluasi model ini, serta uji t dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Evaluasi dimulai dengan menilai R-square dari setiap variabel laten dependen. Berikut adalah tabel hasil estimasi R-square yang menggunakan SmartPLS:

Tabel Nilai R-square

	R-square	R-square adjusted
X2	0.681	0.676
Y	0.551	0.540

Sumber: data diolah *SmartPLS*, 2024

Menurut Suwarjeni, (2015) koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan atau keeratan suatu hubungan antar variabel. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah.
- 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
- 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
- 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.

Disamping itu, untuk mengetahui seberapa besar keberagaman variable independen dapat menjelaskan variabel dependen, dihitung koefisien determinasi (R^2). Nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0-1 (Sujarweni, 2015). Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi (r) yang ditunjukkan adalah nilai R-square dari knowledge sharing senilai 0,681 atau sebesar 68,1%, sedangkan nilai R-square dari Kinerja karyawan senilai 0,551 atau sebesar 55,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable yaitu Information and Communication Technology, Budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel terikat yaitu Knowledge sharing dipengaruhi kuat karena berada di interval korelasi antara 0,41 sampai dengan 0,70. Hal tersebut

menunjukkan bahwa 68,1% variabel Knowledge Sharing dipengaruhi oleh Information and communication Technology, Budaya Organisasi, dan Kinerja karyawan Sedangkan 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini, selanjutnya Hubungan antara variabel yaitu Information and communication technology, Knowledge sharing, dan Budaya Organisasi dengan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan Dipengaruhi kuat karena berada di interval korelasi antara 0,41 sampai dengan 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa 55,1% variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Information and communication technology, Knowledge Sharing, dan Budaya Organisasi sedangkan 44,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

4. Uji hipotesis

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan nilai yang terdapat pada output path coefficients. Menurut Ghazali, (2014) nilai statistik dengan pengujian hipotesis, untuk alpha 10% nilai statistik yang digunakan yaitu 1,96. Jadi kriteria penerimaan/penolakan hipotesis ialah apabila t-statistik yang digunakan > 1,96 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel Uji Hipotesis

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Significance Levels(P<10%)
ICT -> Knowledge Sharing	0.459	5.126	0.000	Signifikan
ICT -> Kinerja Karyawan	0.257	2.177	0.030	Signifikan
Knowledge Sharing -> Kinerja Karyawan	0.235	2.011	0.045	Signifikan
Budaya Organisasi -> Knowledge Sharing	0.431	5.164	0.000	Signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.321	2.499	0.013	Signifikan

Sumber: data diolah *SmartPLS*, 2024



DISKUSI

1. Information Communication and Technology (ICT) berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8.

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh bahwa Information Communication and Technology (ICT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing. Hal ini berarti semakin baik penerapan information and communication technology, maka semakin meningkatkan knowledge sharing yang diterapkan pada karyawan PT Perkebunan nusantara I Regional 8.

Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8, karyawan yang telah melakukan pelatihan terkait peningkatan kemampuan menggunakan teknologi seperti dalam penggunaan aplikasi SAP (System application and products in data processing). Aplikasi SAP (system application and product in data processing) berfungsi untuk membantu perusahaan mengelola berbagai aspek operasional dan bisnis, mulai dari manajemen keuangan, SDM, Produksi penjualan, distribusi, dan lain-lain. Dilakukan pelatihan khusus karyawan untuk menggunakan aplikasi ini, karena cara untuk mengakses aplikasi ini diperlukan ketelitian untuk bisa memahaminya. Dimana setelah pelatihan, karyawan di sektor direksi berbagi pengetahuan dan pengalaman ke karyawan yang dipindahkan agar pekerjaan mereka semakin baik. Nguyo et al, (2015) menunjukkan bahwa information and communication technology merupakan pendorong penting produktivitas dan kinerja berbagi pengetahuan di tempat kerja. Hal ini juga dapat diterapkan untuk meningkatkan proses yang terlibat dalam berbagi pengetahuan. Information and communication technology dapat membantu mendefinisikan berbagai elemen proses berbagi pengetahuan.

Selanjutnya, karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 selalu berbagi informasi terkait masalah yang muncul pada saat pengoperasian E- office. E-office merupakan sistem manajemen kantor yang mencakup pengelolaan dokumen, komunikasi dan kolaborasi, manajemen tugas dan proyek, dan juga keamanan data. Hal ini penting karena masalah pada pengelolaan dokumen surat yang biasanya terabaikan atau terlewatkan yang muncul selalu terhubung pada setiap divisi, oleh karena itu berbagi informasi melalui E-office dalam proses penyelesaian masalah penting untuk kelancaran proses kerja. Menurut Farooq et al, (2018), information and communication technology memainkan peran penting dalam memfasilitasi pertukaran informasi dengan rekan kerja di tempat kerja. Information and communication technology dapat memungkinkan akses ke penyimpanan yang penting untuk setiap tingkatan (podruq et al, 2017).



2. Information and Communication Technology (ICT) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8.

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh bahwa Information and Communication Technology (ICT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik penerapan Information and communication technology, maka semakin meningkatkan penerapan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 8.

Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 telah memanfaatkan teknologi sebagai alat utama dalam berkomunikasi terkait proses produksi untuk setiap unit kerja. Sehingga semakin baik komunikasi yang terbangun dan semakin meningkat kinerja karyawannya. Melalui aplikasi SMKKBK (Sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi) sebagai pengelolaan kinerja karyawan yang diharapkan dapat melakukan percepatan perubahan budaya dan adaptasi teknologi digital yang sedang dikembangkan dalam proses bisnis melalui pemenuhan karyawan yang memadai baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Hur et al, (2016) menunjukkan bahwa pemberdayaan Information and communication technology dimulai dengan meningkatkan minat karyawan terhadap kegiatan berbasis Information and communication technology terutama dengan pengoperasian yang mudah dan sederhana. Information and communication technology merupakan suatu kegiatan yang mengumpulkan, mengolah, menyimpan, mendistribusikan dan juga memanfaatkan informasi dan lebih fokus pada hasil data yang diperoleh. Sedangkan teknologi komunikasi lebih pada bagaimana data ditransmisikan, didistribusikan dan juga disampaikan (Bagaskoro et al, 2019).

Komunikasi yang terjalin antara layanan sangat baik sehingga kinerja perusahaan semakin meningkat. Ini terlihat pada indikator kepuasan memiliki nilai tertinggi kedua dari variabel kinerja perusahaan. Dalam tambahannya salah satu faktor yang menciptakan kepuasan adalah bonus yang diperoleh dari hasil produksi yang meningkat. Leyer et al, (2019) menjelaskan bahwa Information and communication technology memastikan pemberdayaan tidak hanya sekedar konsep, namun memberdayakan operasional sehari-hari secara berkelanjutan. Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat membantu mereka memahami, beradaptasi dan mengoperasikan teknologi dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya. Lebih Isa et al, (2015), bahwa pemberdayaan pegawai dalam mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi sebagai peningkatan kinerjanya, diperlukan untuk membantu mereka dalam penyelesaian pekerjaan yang efektif dan efisien.

3. Knowledge Sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8.

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



karyawan. Hal ini berarti semakin baik penerapan Knowledge sharing, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 8.

Dalam berbagi pengetahuan karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 menganggap penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini nampak ketika terjadi mutasi karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 dimana karyawan tersebut perlu pengetahuan baru terkait proses kerja yang berbeda dengan tempat karyawan sebelumnya. Misalkan dalam mengoperasikan aplikasi seperti SAP (system application and product in data processing) dan E-office. Abdul hafiz (2015) mengemukakan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk berbagi pengetahuan dalam organisasi guna mendukung kemampuan kreatif dan kompetitif mereka. Proses berbagi pengetahuan secara signifikan dan langsung memengaruhi kinerja karyawan. menunjukkan bahwa hubungan interpersonal terkait erat dengan manajemen pengetahuan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja inovasi (Huang et al, 2009).

Selanjutnya, karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 mampu mencapai hasil kerja yang optimal karena dulunya pengetahuan dari setiap divisi yang ada dalam rangka pengoperasian aplikasi. Oleh karena itu, kinerja perusahaan PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 selalu unggul dibandingkan dengan perusahaan lain yang ada di beberapa daerah. Memah et al. (2017) menyatakan bahwa melalui berbagi pengetahuan akan terjadi eksploitasi pengetahuan secara maksimal. Berbagi pengetahuan juga dapat membuka kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan guna mendapatkan atau menciptakan pengetahuan baru. Pengetahuan baru dengan berbagi pengetahuan dapat memengaruhi individu untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kompetensi dan berdampak pada kinerja perusahaan (Muizu et al., 2018).

4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Knowledge Sharing pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8.

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge sharing. Hal ini berarti semakin baik penerapan Budaya Organisasi, maka semakin meningkatkan Knowledge sharing yang diterapkan pada karyawan PT Perkebunan nusantara I Regional 8.

Suasana kerja yang dirasakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 sangat nyaman dan kondusif. Sehingga proses berbagi informasi antara karyawan yang sangat baik. Semangat kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dapat dilihat dari inovasi kerja yang dilakukan seperti halnya karyawan seringkali diberikan kesempatan berinovasi untuk mencapai real time produksi. Budaya organisasi yang didukung oleh manajemen tingkat atas dan



interaksi sosial yang efektif antar karyawan dapat menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuannya (Nguyen et al, 2020). Misalnya, manajemen tingkat atas dapat memberikan penghargaan atau insentif yang sesuai untuk mendorong berbagi pengetahuan (Fernandez et al, 2015). Jika karyawan bersedia membagikan pengetahuannya tanpa tekanan dan memperlakukannya sebagai aktivitas sehari-hari, maka mereka akan lebih mudah bekerja menuju tujuan organisasi (Osupile et al, 2021).

5. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8.

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik penerapan Budaya Organisasi, maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan yang diterapkan pada karyawan PT Perkebunan nusantara I Regional 8.

Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 selalu diberi arahan untuk mencapai target produksi baik pada gula maupun sawit. Hal ini sudah menjadi budaya pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 agar kinerja perusahaan terus meningkat. Sebagai faktor lingkungan internal yang mempengaruhi pengelolaan sumber daya manusia, budaya organisasi mengacu pada iklim sosial dan psikologis perusahaan (Mondy & Martocchio, 2016). Nilai, keyakinan, dan perilaku akan dipandu oleh budaya organisasi yang berdampak pada kepuasan dan kualitas kinerja karyawan. Armstrong (2009) menjelaskan bahwa pola nilai, keyakinan dan sikap individu yang terbentuk dalam suatu budaya organisasi mampu membentuk perilakunya melalui aturan-aturan yang tidak tertulis sehingga mengarahkannya pada perilaku yang mengarah pada kinerja. Ketika karyawan mengikuti perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya, maka mereka akan mendapatkan kepuasan tersendiri dan mendapatkan imbalan secara langsung maupun tidak langsung, sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal. (Apriliyanti et al, 2022) ,(Khanna et al, 2020).

Budaya yang diterapkan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 8 juga memotivasi setiap karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi melalui praktik yang diperoleh sehingga mencapai harapan perusahaan serta insentif yang semakin banyak terjadi pada setiap peningkatan kinerja individu. Kesadaran pegawai akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi sehingga dapat menjadi pendorong yang kuat bagi kemajuan organisasi (Mewoh et al., 2017). Dengan demikian, pentingnya peran budaya organisasi dalam suatu organisasi menjadi pemicu terciptanya keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasi sehingga berujung pada kinerja yang baik dan tercapainya tujuan organisasi (Sulastri et al., 2017).



REFERENSI

- Rohim, Abdul, and I. Gede Sujana Budhiasa. "Organizational culture as moderator in the relationship between organizational reward on knowledge sharing and employee performance." *Journal of Management Development* 38.7(2019): 538-560. <https://www.academia.edu/download/99429944/jmd-07-2018-019020230305-1-w6p1ol.pdf>
- Chang, Su-Chao, and Ming-Shing Lee. "A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction." *The learning organization* 14.2 (2007): 155-185. https://www.academia.edu/download/48873762/Chang_Lee_2007.pdf
- Al-Alawi, Adel Ismail, Nayla Yousif Al-Marzooqi, and Yasmien Fraidoon Mohammed. "Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors." *Journal of knowledge management* 11.2 (2007): 22-42 <https://www.academia.edu/download/95273640/4df7574d7b679dc18af5cc500811a8703c87.pdf>
- Chan, Lismen LM, Margaret A. Shaffer, and Ed Snape. "In search of sustained competitive advantage: the impact of organizational culture, competitive strategy and human resource management practices on firm performance." *The International Journal of Human Resource Management* 15.1 (2004): 17-35. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0958519032000157320>
- Soomro, Bahadur Ali, and Naimatullah Shah. "Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance." *South Asian Journal of Business Studies* 8.3 (2019): 266-282.
- Mikušová, Marie, Naděžda Klabusayová, and Vojtěch Meier. "Evaluation of organisational culture dimensions and their change due to the pandemic." *Evaluation and Program Planning* 97 (2023): 102246. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9886435/pdf/main.pdf>
- Ababneh, Omar Mohammed Ali. "The impact of organizational culture archetypes on quality performance and total quality management: the role of employee engagement and individual values." *International Journal of Quality & Reliability Management* 38.6 (2021): 1387-1408.
- Brady, Mairead, Martin R. Fellenz, and Richard Brookes. "Researching the role of information and communications technology (ICT) in contemporary marketing practices." *Journal of Business & Industrial Marketing* 23.2 (2008): 108-114. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/08858620810850227/full/html>
- Day, Arla, Natasha Scott, and E. Kevin Kelloway. "Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being." *New developments in theoretical and conceptual approaches to job*



- stress. Emerald Group Publishing Limited, 2010. 317-350.
[https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/s1479-3555\(2010\)0000008011/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/s1479-3555(2010)0000008011/full/html)
- Hollenstein, Heinz. "Determinants of the adoption of Information and Communication Technologies (ICT): An empirical analysis based on firm-level data for the Swiss business sector." *Structural change and economic dynamics* 15.3 (2004): 315-342.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/50903/1/366142518.pdf>
- Braukmann, Johanna, et al. "Identifying ICT-related affective events across life domains and examining their unique relationships with employee recovery." *Journal of Business and Psychology* 33 (2018): 529-544.
https://research.rug.nl/files/62698544/Braukmann2018_Article_Identifyin_gICT_RelatedAffectiv.pdf
- Diamantidis, Anastasios D., and Prodromos Chatzoglou. "Factors affecting employee performance: an empirical approach." *International Journal of Productivity and Performance Management* 68.1 (2018): 171-193.
- Atatsi, Eli Ayawo, Jol Stoffers, and Ad Kil. "Factors affecting employee performance: a systematic literature review." *Journal of Advances in Management Research* 16.3 (2019): 329-351.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jamr-06-2018-0052/full/html>
- Tarigan, Josua, et al. "Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry." *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 13.2 (2021): 141-158.
https://repository.petra.ac.id/18965/3/Corporate_social_responsibility_-_PAPER.pdf
- Khtatbeh, Mohamed Mahmoud, et al. "The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates." *Heliyon* 6.10 (2020).
[https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440\(20\)31816-8.pdf](https://www.cell.com/heliyon/pdf/S2405-8440(20)31816-8.pdf)
- Xu, Zhenting, et al. "Using leader affiliative humor to encourage employee knowledge sharing: The multilevel role of knowledge sharing self- efficacy and team psychological safety." *Journal of Innovation & Knowledge* 8.3 (2023): 100408.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X2300104X>
- Mirzaee, Somayyeh, and Ali Ghaffari. "Investigating the impact of information systems on knowledge sharing." *Journal of Knowledge Management* 22.3 (2018): 501-520.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jkm-08-2017-0371/full/html>
- Asrar-ul-Haq, Muhammad, and Sadia Anwar. "A systematic review of



- knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues, and challenges." *Cogent Business & Management* 3.1 (2016): 1127744.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/23311975.2015.1127744>
- Saleem, Muhammad Abid, et al. "Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective." *International Journal of Bank Marketing* 37.1 (2019): 303-322.
- Indrayanto, Adi, John Burgess, and Kandy Dayaram. "A case study of transformational leadership and para-police performance in Indonesia." *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 37.2 (2014): 373-388.
https://www.academia.edu/download/41824943/A_case_study_of_transformational_leaders20160131-12141-1itc1p0.pdf
- Draganidis, Fotis, and Gregoris Mentzas. "Competency based management: a review of systems and approaches." *Information management & computer security* 14.1 (2006): 51-64.
- Sihombing, Sahat, et al. "The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance." *International Journal of Law and Management* 60.2 (2018): 505-516.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ijlma-12-2016-0174/full/html>
- Faizah, Nur, and Tony Seno Aji. "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BMT Di Wilayah Sepanjang Sidoarjo)." *Jurnal Ekonomi Islam* 2 (2019).
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/download/26459/10120>
- Djaman, Sriwaty, Bakri Hasanuddin, and Rudin Rudin. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi." *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis* 3.2 (2021): 25- 37.
<http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/viewFile/74/59>
- Abdullahi, Mohammed Sani, et al. "Talent management practices on employee performance: a mediating role of employee engagement in institution of higher learning: quantitative analysis." *Industrial and Commercial Training* 54.4 (2022): 589-612.
- Sangkaen, Nirvana M., Wehelmina Rumawas, and Sandra Asaloei. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk bendito Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* 8.2 (2019): 17-25.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/23505/23162>
- Ahmad, Farhan, and Muhaimin Karim. "Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research." *Journal of workplace learning* 31.3 (2019): 207-230. <https://research.edgheill.ac.uk/files/21395539/KSR.pdf>
- Zeraati, Habibeh, et al. "A model for examining the effect of knowledge sharing



- and new IT-based technologies on the success of the supply chain management systems." *Kybernetes* 49.2 (2020): 229-251.
- Lin, Chieh-Peng, and Sheng-Wuu Joe. "To share or not to share: Assessing knowledge sharing, interemployee helping, and their antecedents among online knowledge workers." *Journal of business ethics* 108 (2012): 439-449.
<https://ir.lib.nycu.edu.tw/bitstream/11536/16579/1/000305465400003.pdf>
- Wang-Cowham, Cindy. "Developing talent with an integrated knowledge-sharing mechanism: an exploratory investigation from the Chinese human resource managers' perspective." *Human Resource Development International* 14.4 (2011): 391-407.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2011.601573>
- Ilmaniati, Anita, and Bramantiyo Eko Putro. "Analisis komponen utama faktor-faktor pendahulu (antecedents) berbagi pengetahuan pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia." *Jurnal Teknologi* 11.1 (2019): 67-78.
<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/jurtek/article/download/2652/2912>
- Day, Arla, et al. "Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: the moderating effect of organizational ICT support." *Journal of occupational health psychology* 17.4 (2012): 473.
- Gressgård, Leif Jarle. "Virtual team collaboration and innovation in organizations." *Team Performance Management: An International Journal* 17.1/2 (2011): 102-119.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13527591111114738/full/html>
- Karimikia, Hadi, Harminder Singh, and Damien Joseph. "Negative outcomes of ICT use at work: meta-analytic evidence and the role of job autonomy." *Internet Research* 31.1 (2020): 159-190.
- Pokharel, Shaligram. "Perception on information and communication technology perspectives in logistics: A study of transportation and warehouses sectors in Singapore." *Journal of Enterprise Information Management* 18.2 (2005): 136-149.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410390510579882/full/html>
- Baek, Pyounggu, Jihyun Chang, and Taesung Kim. "Organizational culture now and going forward." *Journal of Organizational Change Management* 32.6 (2019): 650-668.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jocm-05-2018-0121/full/html>
- Wazdi, Adi Indradi, et al. "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniah Banjaran." *Jurnal Dimamu* 2.1 (2022): 47-56.
<http://www.jurnal.masoemiversity.ac.id/index.php/dimamu/article/d>



- [ownload/662/438](#)
- Purwati, Astri Ayu, and Zulfadli Hamzah. "Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah Perbankan Syariah." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 3.1 (2019): 98-105. <https://ejournal.uinbukittinggi.ac.id/index.php/febi/article/view/3146/727>
- Fauzi, Firman, and Muhammad Hanafiah Siregar. "Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi." *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)* 2.1 (2019): 9-21. <https://journal.bakrie.ac.id/index.php/JEMI/article/viewFile/1842/1472>
- Ilham, Aji Sulisty. "PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. PILAR JAYA KEDIRI." *Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen S1* (2022). <http://repo.uniska-kediri.ac.id/id/eprint/78/1/56.%20JURNAL%20SKRIPSI%20ILHAM%20AII%20SULISTYO%20-%20Ilham%20Aji%20Aji.pdf>
- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, and Teguh Iman Santoso. "Analisis Data Penelitian Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Besar." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 2.4 (2021): 216-227. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/download/178/138>
- Namaki, Zohreh, Seyyed Mohammadreza Davoodi, and Saeed Aghasi. "Designing an Organizational Performance Model Based on the Digital Status of the Organization During the Covid-19 outbreak in the Ministry of Industry, Mine and Trade." *International Journal of Digital Content Managment* 4.7 (2023). https://journals.atu.ac.ir/article_14926.html
- Day, Arla, Natasha Scott, and E. Kevin Kelloway. "Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being." *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress*. Emerald Group Publishing Limited, 2010. 317-350. [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/s1479-3555\(2010\)0000008011/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/s1479-3555(2010)0000008011/full/html)
- Cavaliere, Vincenzo, Sara Lombardi, and Luca Giustiniano. "Knowledge sharing in knowledge-intensive manufacturing firms. An empirical study of its enablers." *Journal of Knowledge Management* 19.6 (2015): 1124-1145. https://iris.luiss.it/bitstream/11385/154150/1/Cavaliere_Lombardi_Giustiniano_JKM_2015_Post-Print.pdf
- Lin, Hsiu-Fen. "Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study." *International Journal of manpower* 28.3/4 (2007): 315-332. <http://mapule276883.pbworks.com/f/Knowledgs+sharing+and+firm+innivation.pdf>



- Dunggio, Maryam, and Saepul Basri. "Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic." *Kinerja* 16.2 (2019): 166-174.
<https://www.academia.edu/download/99871399/5357-11075-1-PB.pdf>
- Warmanto, Frans, and Handhika Noviant Thenu. "Analisis hubungan antara sikap, norma subyektif, dan kontrol berperilaku yang dirasakan terhadap perilaku berbagi pengetahuan manajer: Studi empiris pada perusahaan di wilayah Jakarta." *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen* 1.1 (2009): 1-35.
<https://ejournals.umh.ac.id/index.php/manajemen/article/view/164/136>
- Primadewi, Ardhin, Uky Yudatama, and Setiya Nugroho. "Pengukuran Tingkat Kematangan Pengembangan Business Intelligence Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) pada Perguruan Tinggi." *Jurnal RESTI (Rekayasa Sistem Dan Teknologi Informasi)* 1.1 (2017): 34-42.
<http://www.jurnal.iaii.or.id/index.php/RESTI/article/download/18/6>
- Arianty, Nel. "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14.2 (2014).
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/viewFile/189/129>
- Chalifa, Noer, and Dwiarko Nugrohoseno. "Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim." *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 7.1 (2014): 1-8.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/download/2746/1771>
- Otoo, Frank Nana Kweku, and Mridula Mishra. "Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises." *European Journal of Training and Development* 42.7/8 (2018): 517-534.