

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Allya Nabila Audia¹, Anita Silvianita²
Universitas Telkom Bandung, Indonesia

allyanabila@student.telkomuniversity.ac.id¹, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian dilakukan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening pada PT Krakatau Daya Listrik. Metode pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif-kausal. Sampel diambil menggunakan metode probability sampling dengan jenis simple random sampling, didapat jumlah responden sebanyak 67 karyawan. Teknik analisis data memakai analisis deskriptif dan analisis statistik PLS-SEM menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0. Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 4 bulan, dengan melihat fenomena yang ada mengenai kinerja karyawan yang belum optimal sehingga diteliti kembali apakah terdapat pengaruh dari penerapan budaya organisasi serta dengan keterlibatan variabel knowledge sharing dalam memediasi pengaruh tersebut. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kinerja karyawan, dan knowledge sharing pada PT KDL sudah sangat baik pada hasil analisis deskriptif dan berdasarkan pengolahan data serta pengujian hipotesis dapat diketahui terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening. Yang mana dapat diketahui bahwa seluruh hipotesis penelitian ini mempunyai hubungan positif dan signifikan pada PT Krakatau Daya Listrik.

Keywords: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Knowledge Sharing

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of organizational culture on employee performance through knowledge sharing as an intervening variable at PT KDL. The method in this study is a quantitative approach and type of descriptive-causal research. Samples were taken using probability sampling method with type of simple random sampling, obtained number of respondents as many 67 employees. Data analysis technique used descriptive analysis and PLS-SEM statistical analysis using SmartPLS 3.0 analysis tool. This research was conducted for approximately 4 months, by looking at the existing phenomena regarding employee performance that has not been optimal so that it is re-examined whether there is an influence from application of organizational culture and involvement of knowledge sharing variables in mediating this influence. The results analysis of this study indicate that organizational culture, employee performance, and knowledge sharing at PT KDL are very good on the results of descriptive analysis and based on data processing and hypothesis testing, it can be seen that there is an influence of organizational culture on employee performance through knowledge sharing as an intervening variable. Which can be seen that all the hypotheses of this study have a positive and significant relationship at PT KDL.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Knowledge Sharing

PENDAHULUAN

Perusahaan senantiasa membutuhkan SDM berkinerja baik untuk dapat bersaing di lingkungan bisnis. Hal ini menjadi penting karena dapat menciptakan proses bisnis secara lebih efisien serta efektif. Menurut (Rabbani, 2020) SDM berkualitas menjadi acuan perusahaan dalam menilai kinerja karyawan dengan predikat nilai sangat tinggi. Maka, sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi dapat memberi

dukungan kepada keberhasilan perusahaan. Hal ini yang menjadikan karyawan merupakan aset penting dalam suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi diri sendiri dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan bersaing ialah budaya organisasi (Aulia, 2016). Dalam memelihara sumber daya manusia pada perusahaan, tentunya terciptalah budaya organisasi yang berjalan dengan baik dan berdasarkan visi dan misi yang dipegang oleh perusahaan tersebut. Karena budaya organisasi adalah salah satu hal penting dalam mendorong karyawan agar memaksimalkan kinerjanya.

Dalam memaksimalkan kinerja, pengetahuan juga merupakan aspek yang penting untuk memajukan perusahaan dan upaya perusahaan dalam menghadapi tantangan kedepannya. Menurut (Wilianto & Indriyani, 2021) budaya organisasi dapat mensugesti kemampuan karyawan agar menerapkan knowledge sharing pada perusahaan. Ketika diterapkannya knowledge sharing, karyawan mampu memiliki gagasan baru yang dapat menghasilkan inovasi dan kreativitas akibat dari saling bertukar pengetahuan satu sama lain, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dalam manajemen pengetahuan, cara yang bisa dilakukan untuk mengembangkan kualitas para karyawan yaitu dengan menerapkan knowledge sharing di lingkungan perusahaan pada interaksi sehari-hari (Syafitri, Hamidah, & Utami, 2018)

Setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda saat melakukan penilaian pada karyawannya, dalam hal tersebut PT Krakatau Daya Listrik melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil serta proses yang diberikan karyawan kepada perusahaan. PT Krakatau Daya Listrik memiliki kinerja karyawan yang sudah baik tetapi belum maksimal karena pada tahun 2019-2020 belum ada karyawan yang dapat mencapai grade A tetapi mayoritas sudah berada pada posisi grade B, hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat beragam baik dari internal maupun eksternal, namun perusahaan selalu melakukan perbaikan karena perusahaan selalu mengharapkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan pencapaian yang ditentukan dan sesuai visi dan misi perusahaan. PT Krakatau Daya Listrik juga selalu memandang karyawan sebagai aset sehingga fokus dalam menjaga dan meningkatkan kemampuan karyawannya. Penerapan budaya organisasi pada PT Krakatau Daya Listrik sudah baik tetapi perlu dilakukan pembaruan karena sudah tidak memiliki semangat milenial untuk bersaing dengan kompetitor, salah satu kendala dalam pengimplementasian budaya organisasi adalah karyawan yang bersifat heterogen sehingga tidak semua karyawan mampu dan mau menerapkan budaya organisasi dalam berperilaku di lingkungan perusahaan. Akan tetapi perusahaan selalu melakukan perbaikan seperti lebih melakukan sosialisasi terkait budaya organisasi dan perusahaan juga melakukan upaya dalam rangka meningkatkan hubungan baik antar karyawan, karena PT Krakatau Daya Listrik tahu bahwa kedekatan karyawan sebagai

kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Knowledge sharing* juga sudah menjadi budaya di PT Krakatau Daya Listrik dan diharapkan mampu memberi pengetahuan yang dapat menambah referensi karyawan dalam memandang hidup sebagai karyawan. *Knowledge sharing* pada PT Krakatau Daya Listrik memiliki banyak manfaat bagi perusahaan maupun individu karyawan maupun individu karyawan sendiri serta efektif dalam berbagai hal terutama saat *delivery* pengetahuan dan keterampilan dari senior ke junior.

Pada penelitian ini, *knowledge sharing* berperan sebagai variabel intervening dikarenakan PT Krakatau Daya Listrik dalam upaya mencapai target perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan tentunya terdapat peran budaya perusahaan yang dapat dijadikan pedoman karyawan dalam berperilaku, *knowledge sharing* pada PT Krakatau Daya Listrik juga perlu dilakukan apalagi *knowledge sharing* sudah menjadi bagian dari budaya organisasi pada PT Krakatau Daya Listrik yang menjadikan optimalnya budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam PT Krakatau Daya Listrik yaitu dengan melalui peran *knowledge sharing* didalamnya, kemudian pada penelitian sebelumnya oleh Aulia (2016) bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *knowledge sharing* (Z). Terbukti bahwa Mediasi secara penuh karena variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, tetapi berubah pengaruhnya menjadi signifikan ketika terlibat oleh variabel intervening. Untuk itu, variabel *knowledge sharing* pada penelitian ini dilakukan guna memperkuat penelitian terdahulu.

Batasan masalah pada penelitian ini untuk menghindari bahasan yang terlalu luas sehingga penelitian menjadi lebih fokus dan terarah, karena itu peneliti membatasi masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti seputar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* pada PT Krakatau Daya Listrik. Oleh sebab itu, penelitian yang dilakukan ini adalah untuk meneliti dan menganalisis kondisi variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, dan *knowledge sharing* serta pengaruh budaya organisasi melalui *knowledge sharing* di dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening pada PT Krakatau Daya Listrik”.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan peneliti ialah dengan jenis penelitian deskriptif bersifat kausal dengan pendekatan kuantitatif. Variabel pada penelitian ini antara lain budaya organisasi (X), kinerja karyawan (Y) dan *knowledge sharing* (Z). Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik probability sampling jenis simple random sampling yang kemudian perhitungan jumlah sample yang diambil dihitung melalui rumus slovin.

Data yang digunakan merupakan data primer (Kuesioner dan wawancara) dan data sekunder (kajian literatur, buku, penelitian terdahulu, dsb). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 67 responden yaitu karyawan PT Krakatau Daya Listrik, analisis yang dilakukan yaitu dengan analisis deskriptif untuk mengetahui kondisi antarvariabel pada PT Krakatau Daya Listrik tersebut, dan analisis statistik untuk menjawab analisis kausalitas dengan menguji hipotesis menggunakan teknik SEM-PLS, perhitungan yang dilakukan yaitu dengan mencari outer model, inner model, dan uji hipotesis menggunakan instrumen penelitian dengan alat statistik Smart PLS 3.0. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan Januari pada PT Krakatau Daya Listrik yang berlokasi di Krakatau Industrial Estate, Jl. Amerika No.I, Samangraya, Kec. Citangkil, Kota Cilegon, Banten (42443).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut pendapat (Hardani et al, 2020:393) bahwa validitas sangat penting karena dengan menghitung validitas suatu instrumen dapat menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang telah ditentukan dari semua variabel penelitian yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu fenomena. Menurut (Sugiyono, 2017:121) Kriteria pengujian validitas yaitu r hitung $\geq r$ tabel dapat dinyatakan valid. Menurut (Sujarweni, 2019:57) r tabel dalam pengujian Pearson's yaitu sebesar 0,378.

TABEL HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	No.Item	r-Hitung	r-Tabel
Budaya Organisasi (X)	1.	0,932	0,378
	2.	0,897	0,378
	3.	0,913	0,378
	4.	0,853	0,378
	5.	0,885	0,378
	6.	0,866	0,378
Kinerja Karyawan(Y)	7.	0,891	0,378
	8.	0,897	0,378
	9.	0,840	0,378
	10.	0,827	0,378
	11.	0,876	0,378
	12.	0,906	0,378
	13.	0,874	0,378
	14.	0,877	0,378
	15.	0,889	0,378

Knowledge Sharing(Z)	16.	0,899	0,378
	17.	0,901	0,378
	18.	0,915	0,378
	19.	0,918	0,378

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid untuk mewakili seluruh variabel.

Uji Reliabilitas

Menurut (Trisliatanto, 2020:26) Reliabilitas mengukur konsisten dan keakuratan pengukuran instrumen penelitian. Menurut (Sujarweni, 2019:68) kriteria perhitungan untuk Cronbach's alpha yaitu $>0,7$ dapat dinyatakan reliabel.

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Organisasi	0,947	6
Kinerja Karyawan	0,961	9
Knowledge Sharing	0,926	4

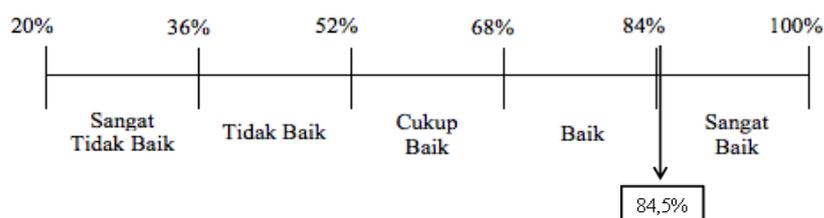
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Alpha Cronbach's dari tiap variabel $> 0,7$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten sehingga bisa dijadikan instrumen penelitian.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah statistik yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan serta menjelaskan data yang terkumpul dan sesuai tanpa memiliki maksud untuk membuat kesimpulan yang mengeneralisasi. Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengolahan hasil kuesioner mengenai variabel budaya organisasi yang telah disebar dan diisi oleh 67 responden yang merupakan karyawan PT Krakatau Daya Listrik didapat hasil dengan garis kontinum berikut:

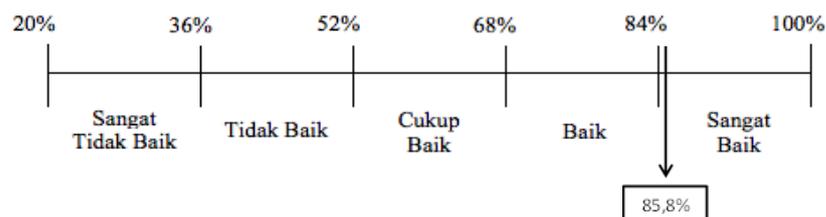


Gambar Garis Kontinum Budaya Organisasi

Berdasarkan garis kontinum tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi budaya organisasi pada PT Krakatau Daya Listrik berada pada skala **sangat baik** dengan skor **84,5%**.

- Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan hasil kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan yang telah disebar dan diisi oleh 67 responden yang merupakan karyawan PT Krakatau Daya Listrik didapat hasil dengan garis kontinum berikut:

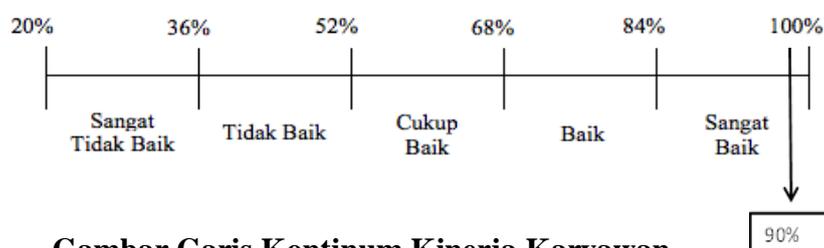


Gambar Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Berdasarkan garis kontinum tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik berada pada skala **sangat baik** dengan skor **85,8%**.

- Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil pengolahan hasil kuesioner mengenai variabel *knowledge sharing* yang telah disebar dan diisi oleh 67 responden yang merupakan karyawan PT Krakatau Daya Listrik didapat hasil dengan garis kontinum berikut:



Gambar Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Berdasarkan garis kontinum tersebut, dapat diketahui bahwa kondisi knowledge sharing pada PT Krakatau Daya Listrik berada pada skala **sangat baik** dengan skor **90%**.

Analisis SEM-PLS

Hasil Outer Model

Uji pada model pengukuran di antaranya yaitu:

- Validitas Konvergen

Rule of thumb untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai loading faktor dan nilai AVE lebih dari 0,5.

UJI VALIDITAS KONVERGEN

Variabel	Indikator	Outer Loading
Budaya Organisasi	BO1	0,905
	BO2	0,914
	BO3	0,889
	BO4	0,845
	BO5	0,878
	BO6	0,847
Kinerja Karyawan	KK1	0,841
	KK2	0,868
	KK3	0,876
	KK4	0,892
	KK5	0,867
	KK6	0,859
	KK7	0,846
	KK8	0,916
	KK9	0,809
Knowledge Sharing	KS1	0,794
	KS2	0,825
	KS3	0,763
	KS4	0,868

Berdasarkan nilai yang didapatkan tersebut, diketahui bahwa indikator dapat dinyatakan valid untuk digunakan penelitian dan setiap variabel memiliki validitas konvergen yang baik.

- Discriminant Validity

Menguji Discriminant Validity yaitu dengan nilai cross loading. Suatu indikator memenuhi validitas diskriminan jika nilai cross loading indikator di variabelnya merupakan yang terbesar dibandingkan pada variabel lain.

TABEL CROSS LOADING INDICATOR

INDIKATOR	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA KARYAWAN	KNOWLEDGE SHARING
Involvement(1)	0,905	0,773	0,726
Involvement(2)	0,914	0,852	0,772
Consistency	0,889	0,750	0,619
Adaptability(1)	0,845	0,745	0,699
Adaptability(2)	0,878	0,854	0,778

Mission	0,847	0,727	0,742
Kualitas(1)	0,798	0,841	0,785
Kualitas (2)	0,747	0,868	0,729
Kuantitas(1)	0,784	0,876	0,768
Kuantitas(2)	0,780	0,892	0,715
tepatan Waktu(1)	0,787	0,867	0,740
tepatan Waktu(2)	0,712	0,859	0,708
Efektivitas(1)	0,707	0,846	0,712
Efektivitas(2)	0,861	0,916	0,789
Kemandirian	0,757	0,809	0,656
<i>Knowledge Donating(1)</i>	0,586	0,631	0,794
<i>Knowledge Donating(2)</i>	0,715	0,733	0,825
<i>Knowledge Collecting(1)</i>	0,579	0,623	0,763
<i>Knowledge Collecting(2)</i>	0,777	0,762	0,868

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Composite Reability	Nilai Kritis
----------	------------------	--------------	---------------------	--------------

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa indikator-indikator yang dipakai penelitian ini memiliki validitas diskriminan baik.

- Uji Reliabilitas

Mengukur reliabilitas yaitu dengan melihat composite reability dan melihat cronbach's alpha. Nilai composite reability dan reliabel jika cronbach alpha harus > 0,7.

Dari

Budaya Organisasi(X)	0,942	>0,7	0,954	>0,7
Kinerja Karyawan(Y)	0,957		0,964	
Knowledge Sharing(Z)	0,830		0,886	

nilai

pada tabel, dapat diketahui bahwa secara umum variabel pengukuran penelitian ini adalah reliabel dan semua nilai variabel memiliki tingkatan reliabilitas tinggi.

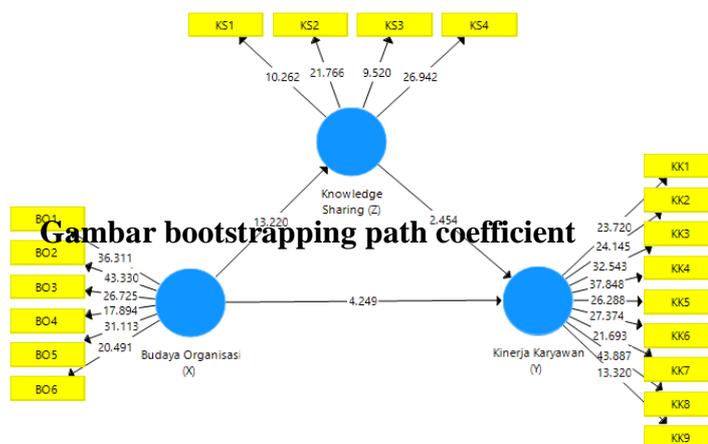
Inner Model

Menurut (Ghozali, 2021:74) Menilai inner model pada PLS, dapat dilihat berdasarkan nilai R-Square untuk variabel endogen dan ditambah dengan pendapat (Abdillah, 2015:19) bahwa menilai pengukuran struktural dengan melihat nilai t-value tiap path pada path coefficient untuk menguji signifikansi tiap variabel pada pengukuran struktural dan juga dapat dilakukan dengan menghitung Q^2 predictive relevance.

- Path Coefficient

Uji path coefficient yaitu melalui metode bootstrapping. Adapun hasil gambar bootstrapping dilihat pada gambar dibawah ini:

- R² (R-Square)



Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel lain maka dibutuhkan nilai R². Nilai R² 0.75 berarti model kuat, 0.50 model moderate/ sedang, dan 0.25 model lemah. Dari hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai R²:

NILAI R²

Variabel	R ²
Kinerja Karyawan	0,838
Knowledge Sharing	0,680

Tabel di atas dilampirkan nilai R-Square pada penelitian ini dan dapat diketahui

bahwa variabel kinerja karyawan adalah 0,838 masuk kedalam kategori kuat yang berarti memiliki nilai 83,8% yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan dengan variabel budaya organisasi, dan 16,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar penelitian ini, untuk variabel knowledge sharing adalah 0,680 masuk kedalam kategori kuat, yang berarti memiliki nilai 68% variabel knowledge sharing bisa dijelaskan dengan variabel budaya organisasi kemudian 32% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

- Q^2 (Predictive Relevance)

Nilai Q^2 dapat mengukur seberapa baik nilai penelitian pada pengolahan data. Nilai 0,02 berarti model lemah, nilai 0,15 artinya model sedang, dan nilai 0,35 berarti model kuat. Berikut merupakan nilai predictive relevance pada penelitian ini:

TABEL PREDICTIVE RELEVANCE

	Q^2	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,608	Memiliki nilai Predictive Relevance yang kuat
Knowledge Sharing	0,427	

Nilai Q^2 pada penelitian yang dilakukan ini masuk dalam kategori kuat karena memiliki nilai $>0,35$

- Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dapat diketahui dengan melihat hasil metode bootstrapping yang berfungsi untuk melihat nilai T-Statistics, nilai T-Statistics digunakan untuk melihat tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis, dimana T-Statistics memiliki kriteria $>1,96$.

TABEL T-STATISTIC P-VALUE

Hipotesis	Hubungan	Path Coefficient	T-Statistic	P-Value	Hasil
H1	Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,602	4,249	0,000	Diterima (Signifikan)
H2	Budaya Organisasi -> Knowledge Sharing	0,825	13,220	0,000	Diterima (Signifikan)
H3	Knowledge Sharing -> Kinerja Karyawan	0,353	2,454	0,014	Diterima (Signifikan)
H4	Budaya Organisasi -> Knowledge Sharing ->	0,291	2,247	0,025	Diterima (Signifikan)

	Kinerja Karyawan				
--	------------------	--	--	--	--

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kondisi budaya organisasi mendapat persentase sebesar 84,4%, kondisi kinerja karyawan mendapat persentase variabel yakni sebesar 85,8%, dan kondisi knowledge sharing mendapat persentase sebesar 90,2% pada PT Krakatau Daya Listrik secara keseluruhan masuk dalam kategori sangat baik dalam lingkungan perusahaan dan hasil uji hipotesis dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dilihat dari nilai path coefficient 0,602 yang berarti positif, P-Values yaitu 0,000 dimana lebih kecil $< 0,05$ dan T-Statistics sebesar $4,249 > 1,96$, Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap knowledge sharing dengan dilihat dari nilai path coefficient 0,825 yang berarti positif, P-Values yaitu 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistics sebesar $13,220 > 1,96$, knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dilihat dari nilai path coefficient 0,353 yang berarti positif, P-Values yaitu sebesar 0,014 dimana lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistics sebesar $2,454 > 1,96$, knowledge sharing dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik secara positif dan signifikan yang mana dapat dilihat dari nilai path coefficient 0,291 yang berarti positif, P-Values yaitu sebesar 0,025 dimana lebih kecil dari 0,05 dan T-Statistics sebesar $2,247 > 1,96$. Dimana dapat diketahui berdasarkan perhitungan dan pengolahan data statistik dapat diketahui pengaruh terbesar antar variabel yaitu hubungan antara budaya organisasi terhadap knowledge sharing melihat dari nilai T-Statistic yang bernilai 13,220 yakni paling besar dibanding hubungan variabel lain, karena pada dasarnya pada PT Krakatau Daya Listrik knowledge sharing merupakan bagian dari budaya organisasi sehingga dalam penerapan budaya organisasi tentunya terdapat peran knowledge sharing didalamnya, kemudian pengaruh terkecil dapat diketahui yaitu pada hubungan antar variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening, dapat dilihat dari nilai T-Statistic sebesar 2,247 yakni terkecil dibanding hubungan antar variabel lain, hal ini dikarenakan pengaruh budaya organisasi pada PT Krakatau Daya Listrik dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih besar karena terdapat faktor-faktor lain sehingga dapat pula dimediasi oleh variabel lain diluar penelitian ini, oleh sebab itu pengaruh mediasi knowledge sharing antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai yang terendah.

Saran Bagi Perusahaan

Budaya Organisasi pada PT Krakatau Daya Listrik sudah dinilai sangat baik, akan tetapi perlu ditingkatkan lagi agar tidak terjadi penurunan di lain waktu, dengan menanamkan

nilai-nilai inti perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan perusahaan sebaiknya membuat perubahan-perubahan yang dapat meningkatkan hubungan antar karyawan lebih baik lagi dan sesuai dengan tujuan perusahaan agar karyawan selalu siap beradaptasi dalam segala bentuk perubahan. Kinerja Karyawan pada PT Krakatau Daya Listrik sudah dinilai sangat baik berdasarkan hasil pengolahan data, akan tetapi pada penilaian kinerja individu oleh perusahaan sudah baik tetapi belum maksimal karena tidak ada karyawan yang mencapai nilai grade A, maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali dengan memperhatikan faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Knowledge Sharing pada PT Krakatau Daya Listrik sudah dinilai sangat baik, akan tetapi perusahaan dapat meningkatkan kegiatan knowledge sharing pada lingkungan perusahaan untuk menjaga asset intelektual perusahaan kedepannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat meningkatkan dan mempertahankan nilai yang sudah diteliti dalam aspek budaya organisasi, kinerja karyawan dan knowledge sharing yang sangat baik, menciptakan persaingan yang sehat sehingga PT Krakatau Daya Listrik dapat terus berkembang dan unggul di masa mendatang.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Apabila penelitian selanjutnya dilakukan dengan perusahaan yang sama, maka hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pencarian ruang lingkup dengan populasi yang berbeda dan lebih luas, selain itu juga dapat dilakukan dengan pengambilan sampel yang lebih banyak supaya dapat menghasilkan output penelitian yang lebih akurat. Lalu dapat dilakukan juga penelitian dengan teori dari para ahli yang berbeda dan terbaru, guna mengetahui perbedaan dengan penelitian ini. Metode penelitian dan objek penelitian pun dapat dilakukan dengan ranah yang berbeda sehingga dapat mengetahui perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini sehingga dapat memperluas khazanah ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. , & H. Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* , 4(3).
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani et al. . (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Rabbani, M. H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan*. Telkom University Open Library
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* . Bandung: Alfabeta CV.
- Sujarweni, V. W. , & U. L. R. (2019). *The Master Book of SPSS*. Yogyakarta: Start Up.

- Syafitri, R., Hamidah, A., & Utami, N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61
- Trisliatanto, D. A. (2020). *Metode Penelitian Panduan Lengkap Penelitian dengan Mudah*. Yogyakarta: ANDI.
- Wilianto, J. W., & Indriyani, R. (2021). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Job Performance Melalui Knowledge Sharing Pada Jeffri Daniel Consulting Group. *AGORA* (Vol. 9).