

Peran *Knowledge Sharing Enablers* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0

Dandy Adimas Dwi Putra¹; Anita Silvianita²

Universitas Telkom, Bandung^{1,2}

Email : dandyadimas007@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the relationship of Knowledge Sharing Enablers consisting of the dimensions of Enjoyment in Helping Others, Knowledge Self-Efficacy, Top Management Support, Organizational Rewards and ICT Use on Employee Performance in the Helicopter Completion Center Division of PT Dirgantara Indonesia. This study uses quantitative methods and descriptive analysis of causality. Sampling using saturated sampling method that is all the population of PT Dirgantara Indonesia's Helicopter Completion Center Division employees. The technique used is a simple linear regression analysis. The results of this study indicate that Knowledge Sharing Enablers have a positive and significant effect on the Performance of PT Dirgantara Indonesia's Helicopter Completion Center Employees..

Keywords: Knowledge Sharing, Knowledge Sharing enablers, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *Knowledge Sharing Enablers* yang terdiri atas dimensi *Enjoyment in Helping Others, Knowledge Self-Efficacy, Top Management Support, Organizational Rewards* dan *ICT Use* terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif kausalitas. Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua populasi karyawan Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia. Teknik yang untuk menganalisis yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing Enablers* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia.

Kata Kunci : *Knowledge Sharing, Knowledge Sharing Enablers, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 atau yang dikenal Era Digital saat ini perusahaan-perusahaan bisnis mulai meningkatkan kinerja perusahaan. Perkembangan Era Revolusi Industri 4.0 membuat daya saing ranah usaha bisnis menjadi semakin meningkat. (Prasetya dan Sutopo, 2018) menjelaskan yaitu Industri 4.0 merupakan perubahan bentuk yang komprehensif dari berbagai aspek-aspek

produksi dalam industrialisasi dengan integrasi teknologi digital dan internet serta teknologi konvensional yang fokusnya adalah pada kecepatan dan ketersediaan informasi, yaitu sebuah lingkungan industri dengan entitasnya yang secara keseluruhan terkoneksi dan bisa membagikan informasi dengan pihak lainnya dengan metode yang berbeda. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan industrialisasi 4.0 melalui cara meningkatkan kemampuan SDM yang dimiliki suatu perusahaan. Berbagai perusahaan sangat membutuhkan para karyawan yang berkualitas dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Itulah sebab dari dibutuhkannya metode yang tepat dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia guna agar dapat mempunyai daya saing yang lebih tinggi dan mempunyai keunggulan kompetitif. Maka dari itu tiap-tiap perusahaan harus mengelola dengan baik sumber daya manusianya melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Untuk memberikan kontribusi optimal dibutuhkan pengelolaan organisasional yang baik secara individual ataupun kolektif dalam mencapai tujuan organisasi, dengan cara menghindari perlakuan manusia sebagai aset, namun sebaliknya, dengan cara meningkatkan perlakuan manusia sebagai partner (Normi, 2018). Kinerja karyawan bisa diperoleh secara maksimal dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Kinerja bisa diartikan sebagai pencapaian kerja yang sudah tercapai oleh karyawan setelah semua tugas yang diembannya sudah dilaksanakan. Kinerja adalah hasil kerja yang diukur menurut jumlah dan mutu kerja yang diperoleh seorang karyawan ketika menjalankan fungsinya berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang serahkan kepadanya. (Wijayanti dan Sundiman, 2017). (Bintoro dan Daryanto, 2017) memberikan definisi tentang manajemen kinerja yaitu cara pengelolaan yang pada pokoknya melibatkan manajer dan karyawan dalam berkomunikasi secara terbuka terkait metode untuk menghasilkan *feedback*, memastikan bahwa tujuan perusahaan telah tercapai yang harus diukur dan dilakukan secara merata kepada karyawan dan juga manajemen yang termasuk juga untuk melakukan penilaian kinerja. Kinerja diberikan penilaian agar suatu organisasi dapat memperoleh informasi yang akurat dan dan bisa melakukan evaluasi, pengukuran, dan penilaian kinerja dengan tepat dan akurat dari masing-masing karyawannya. Apabila pengelolaan kinerja berlangsung dengan optimal maka kinerja karyawan juga akan optimal. Adapun data penilaian kinerja karyawan PT

Dirgantara Indonesia Divisi *Helicopter Completion Center* Bandung adalah seperti pada tabel 1.

Berdasarkan tabel 1 diatas, penilaian kinerja karyawan divisi *Helicopter Completion Center* PT. Dirgantara Indonesia setiap tahunnya jumlah karyawan yang berada dibawah rata-rata standar perusahaan hanya berkurang satu karyawan. Dari pengurangan yang tidak signifikan tersebut artinya, pada setiap tahunnya divisi *Helicopter Completion Center* masih terdapat kurang lebih 15 karyawan yang memiliki penilaian kinerjanya berada dibawah rata-rata standar perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa divisi *Helicopter Completion Center* masih belum benar-benar berhasil dalam memperbaiki kinerja karyawannya yang berada dibawah rata-rata standar perusahaan tersebut. Dalam upaya meningkatkan kinerja suatu perusahaan diperlukan suatu bentuk penerapan dari *knowledge management*. Manajemen pengetahuan diartikan sebagai opsi prosedur sistematis dalam melakukan pengelolaan informasi dan juga aset-aset intelektual lainnya yang bisa menjadi faktor keunggulan dari perusahaan dan bersifat kompetitif (Chandradini dan Susanty, 2015). Tujuan umum dari *knowledge management* adalah meningkatkan penanganan pengetahuan dan pengetahuan potensial secara sistematis dalam suatu organisasi. Proses *knowledge management* mencakup: *knowledge creation*, *knowledge storing* dan *knowledge sharing* (Andra dan Utami, 2018). *Knowledge sharing* merupakan fase inti dari kegiatan *knowledge management*. Oleh karenanya, untuk mencapai efektivitas organisasi diperlukan penerapan *knowledge sharing* karena saat ini *knowledge sharing* semakin dipandang sebagai faktor penting. Penyebabnya karena *knowledge sharing* yang terjadi antar karyawan berpotensi menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dan meningkat tinggi, baik di sektor publik maupun sektor privat.

Knowledge sharing dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk individu, organisasi dan teknologi. Pada penelitian ini, faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi dimensi *knowledge sharing enablers*. *Knowledge sharing enablers* merupakan suatu mekanisme untuk meningkatkan perkembangan individu dan organisasi dalam proses pembelajaran dan untuk memudahkan karyawan dalam berbagi pengetahuan dengan karyawan lain yang berada dalam satu unit/bagian maupun antar unit/bagian (Podrug et al, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui *knowledge sharing enablers* pada Divisi *Helicopter Completion Center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi revolusi industry 4.0. (2) mengetahui kinerja karyawan pada Divisi *Helicopter Completion Center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi revolusi industry 4.0. (3) mengetahui pengaruh *knowledge sharing enablers* terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Helicopter Completion Center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi revolusi industry 4.0

TINJAUAN LITERATUR

Knowledge sharing

Pengetahuan merupakan kontribusi terbesar manusia, *value* paling tinggi yang sangat bergantung pada situasi atau konteks spesifik dan memiliki relasi yang sangat erat dengan keputusan dan tindakan (Raharso dan Tjahjawati, 2016). Manajemen pengetahuan dikembangkan dalam sebuah perusahaan menjadi sebuah strategi untuk meningkatkan fungsi-fungsi dalam organisasi dimana para karyawan menggunakan pengetahuan pada waktu yang sesuai dan masing-masing karyawan harus harus membagi dan menggunakan informasi tersebut. Tujuan umum dari *knowledge management* adalah untuk meningkatkan penanganan pengetahuan dan pengetahuan potensial secara sistematis dalam suatu organisasi (Raharso dan Tjahjawati, 2016). Kegiatan *knowledge sharing* merupakan aspek paling pokok dari *knowledge management* untuk mempengaruhi para karyawan yang ada didalam sebuah perusahaan ataupun orang-orang yang ada dalam organisasi. Maka dari itu, memotivasi orang – orang yang berada dalam sebuah organisasi untuk menerapkan *knowledge sharing* dari berbagai hal yang sudah mereka ketahui lebih dulu dibandingkan yang lainnya merupakan tugas terpenting dari *knowledge management* (Saputro dan Mayowan, 2018). Dalam *knowledge management*, Upaya yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) dengan mengimplementasikan *knowledge sharing* dilingkungan tempat bekerja sehari-harinya. Terkait dengan hal tersebut, bahwa proses *knowledge management* terdiri dari: *knowledge creation*, *knowledge storing*, *knowledge sharing* dan penggunaan *knowledge* (Andra dan Utami, 2018).

(Mardillah dan Rahardjo, 2017) mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu langkah sistematis dalam mendistribusikan dan berbagi informasi ataupun data dari satu pihak ke pihak lain yang memerlukan, dengan menggunakan

beragam instrumen dan media. (Wairisal dan Prajawati, 2017) memberikan pandangan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu cara untuk melakukan koreksi secara interaktif dan terintegrasi terhadap gagasan, pemikiran, saran dan ide menurut pengalaman dan situasi yang terjadi. Sedangkan (Saefulloh, 2017) berpendapat bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu kepribadian yang meliputi bagaimana karyawan saling berbagi pengetahuan, meningkatkan daya serap belajar individu serta mengembangkan kapabilitas individu dalam mencapai tujuan. Sehingga aktivitas *knowledge sharing* akan menciptakan “*value-added benefits*” pada organisasi. Selain itu, untuk proses mengidentifikasi, mempromosikan dan menyebarkan *best practice* dalam organisasi dapat memanfaatkan kegiatan *knowledge sharing*.

(Syifani, 2017) *Knowledge sharing* memberikan peluang kepada setiap karyawan untuk saling berbagi informasi dan membagikan pengetahuan yang dimiliki terhadap karyawan lain. Dalam proses kegiatan memberikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada karyawan lain yang merupakan proses dari *knowledge sharing* hanya dapat terjadi jika setiap karyawan memiliki kesempatan. Sebagai inti utama *knowledge management* keberhasilan *knowledge sharing* dipengaruhi oleh beberapa hal. *Enabler*, proses dan kinerja organisasi merupakan faktor utama dalam mengelola pengetahuan. (Chandradini dan Susanty, 2015) Terdapat tiga faktor terbentuknya *knowledge sharing enabelrs* yaitu faktor individu, faktor organisasi serta faktor teknologi. Faktor individu terdiri dari (a) *enjoyment in helping others*, karyawan senang dan suka berbagi pengetahuan kepada orang lain dan (b) *knowledge self-efficacy*, karyawan yakin dengan berbagi pengetahuan kepada sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Faktor organisasi terdiri dari (a) *top management support*, untuk menciptakan suasana yang mendukung dan sumber daya yang mencukupi dalam penerapan *knowledge sharing* pada organisasi diperlukan dukungan dari *top management* dan (b) *organizational rewards*, imbalan berupa kenaikan gaji, bonus dan promosi jabatan. Faktor teknologi terdiri dari (a) *ICT Use*, penggunaan ICT mempermudah proses pencarian, mengakses dan mengambil informasi serta menjadi pendukung komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. oleh karena itu penggunaan ICT dan *knowledge sharing* saling berkaitan.

Faktor-faktor *knowledge sharing*

Menurut Podrug, N *et al.* (2017) berikut beberapa faktor yang ada dalam *knowledge sharing*: (1) Aspek Manusia, Manusia merupakan makhluk sosial, sehingga ada kecenderungan untuk berinteraksi dan bekerja sama. *Knowledge sharing* merupakan suatu proses interaksi sosial manusia. Pada suatu proses *knowledge sharing*, secara sosial diperlukan kondisi-kondisi seperti berikut: (a) Kepedulian, perhatian, saling membantu dalam berbagai kondisi, dan saling mendukung pertumbuhan dan pengembangan pribadi sesama. Hal ini merupakan pondasi dasar manusia untuk memikirkan orang lain, terbuka untuk terlibat dalam suatu tanya jawab satu sama lain, dan menghargai pemikiran orang lain. (b) Pembangunan lingkungan yang kompetitif untuk mendukung proses transfer pengetahuan dan keahlian. Orang-orang perlu diberikan motivasi untuk bergabung dalam proses berbagi pengetahuan. (c) Penyertaan orang-orang di dalam perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi mereka. Ini dapat memperbaiki motivasi mereka untuk menciptakan konsep-konsep tersebut. (d) Kepercayaan untuk menurunkan ketidak-pastian mengenai perilaku dari orang-orang lain atau object. Keyakinan akan kemampuan seseorang baik dulu, sekarang, maupun dimasa depan. Kepercayaan merupakan hal dasar yang utama untuk suatu hubungan sosial dan menjadi satu prasyarat bagi orang-orang untuk berbagi gagasan, informasi dan pengetahuan mereka. (e) Kemampuan, yang dapat digambarkan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi tugas. Hal ini tergantung pada pengetahuan yang profesional, pengalaman, bakat alami, keahlian, dan keterampilan-keterampilan. Pengembangan potensi atau kemampuan akan terangsang pembagian pengetahuan karena akan mendorong kreasi keterampilan baru dan transfer pengetahuan.

(2) Aspek Organisasi, Dalam kaitannya dengan penerapan berbagi pengetahuan, ada beberapa aspek dalam organisasi ini yang perlu diperhatikan, antara lain: (a) Struktur dari sebuah organisasi memetakan orang-orang yang menjadi anggota ke berbagai posisi yang memiliki peran dan hak yang berbeda-beda. Penetapan peran dan hak ini juga akan mempengaruhi penerapan dari *knowledge management*. (b) Strategi, dalam hal ini adalah arahan dan tahapan yang telah dirumuskan bersama, agar tujuan dari proses dapat tercapai dengan cepat dan tepat. Kegiatan *knowledge sharing* tentunya mempunyai maksud dan sasaran yang jelas sehingga perusahaan harus merumuskan strategi yang tepat agar dapat mencapainya. (c) Sistem, strategi dan struktur yang telah dibuat juga memerlukan aturan main yang ditaati dalam organisasi

tersebut. Perlu adanya prosedur standar yang dapat mengusahakan sebagai aktivitas dalam organisasi tetap berjalan walaupun orang-orang dalam organisasi tersebut mengalami pergantian. Begitu pula dalam proses *knowledge management* yang mungkin diwujudkan secara komputersasi, maka diperlukan system pengaturan yang baik, yang dapat memfasilitasi kebutuhan dari *knowledge sharing* yang berlangsung. (d) Gaya organisasi, setiap organisasi memiliki gaya yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitasnya. Namun penerapan *knowledge management* dalam sebuah organisasi menuntut gaya keterbukaan, yang memungkinkan para pelaku dalam organisasi tersebut dapat bertukar pikiran dengan baik. (e) Nilai-nilai organisasi tidaklah sama dengan nilai-nilai individu. Dalam proses *knowledge management*, organisasi harus mampu menentukan nilai-nilai apa yang akan bagi dan membuat proses berbagi pengetahuan menjadi hidup. Nilai-nilai ini bersama gaya organisasi akan membentuk budaya organisasi, yang hidup di dalam organisasi tersebut. Budaya ini akan menjadi faktor yang amat menentukan kesuksesan sebuah rencana untuk diterapkan dalam organisasi tersebut.

(3) Aspek Teknologi, Tujuan utama dari teknologi informasi dan komunikasi dalam memfasilitasi *knowledge sharing* adalah untuk menghubungkan orang dengan orang lain atau dengan pengetahuan eksplisit. *Knowledge sharing* Cuma bisa diimplementasikan bila masing-masing karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk memberikan ide, pendapat, kritik, dan komentarnya atas karyawan yang lain.

Dimensi *Knowledge Sharing Enablers*

Adapun penjelasan untuk masing-masing dimensi penelitian menurut (Chandradini dan Susanty, 2015) adalah sebagai berikut: (a) *Enjoyment in Helping Others*. Berhubungan dengan perilaku pegawai yang merasa senang dalam membantu pegawai lain dengan pengetahuan yang dimiliki. (b) *Knowledge Self-Efficacy*. Mengarah pada perilaku individu yang menunjukkan pada pegawai lain bahwa pengetahuan yang mereka miliki dapat membantu menyelesaikan masalah yang relevan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai lainnya. (c) *Top Management Support*. Merupakan dukungan yang diberikan oleh manajer puncak untuk menciptakan budaya yang dapat mendukung proses berbagi pengetahuan dan penyediaan fasilitas maupun sumber daya yang dapat mendukung pelaksanaan proses *Knowledge Sharing* dalam perusahaan. (d) *Organizational Rewards*. Reward yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan

merupakan salah satu faktor penunjang bagi karyawan untuk mau berbagi pengetahuan dengan karyawan lain. (e) *ICT Use*. Tujuan utama dari teknologi informasi dan komunikasi dalam memfasilitasi *Knowledge Sharing* adalah untuk menghubungkan orang dengan orang lain atau dengan pengetahuan eksplisit

Kinerja Karyawan

Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan dalam bentuk hasil kerja dari kemampuan yang dimiliki merupakan perwujudan dari kinerja. Kinerja menurut (Fahmi, 2016) sangat berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan mempunyai manfaat ekonomis yang berdampak dan mendorong hasil kerja. Selain itu, kinerja merupakan sebuah persepsi yang berkaitan dengan kemampuan perusahaan atau organisasi untuk mengimplementasikan semua rencana yang telah ditentukan, menggunakan strategi, untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam skema strategis (*strategic planning*) perusahaan tersebut. Menurut pendapat (Surya *et al*, 2014) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan dan telah mendapat persetujuan bersama terlebih dahulu yang sudah didapatkan oleh karyawan dalam satu periode waktu secara spesifik. Sedangkan menurut pendapat (Tampi, 2014) kinerja merupakan tingkat kesuksesan yang telah dicapai oleh karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugasnya yang telah diberikan oleh organisasi sehingga hasil kerja tersebut sesuai dengan yang organisasi harapkan, berdasarkan standar-standar maupun kriteria pencapaian yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) terdapat enam indikator untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara perorangan yaitu (1) Kualitas, dapat diukur dari gambaran karyawan terhadap keahlian dan kemahiran karyawan dalam pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugasnya. (2) Kuantitas, Merupakan jumlah siklus kerja yang diselesaikan seperti jumlah pekerjaan. (3) Ketepatan waktu, kemampuan karyawan dalam menuntaskan tugas-tugas ditempat kerjanya lebih awal dari waktu yang ditentukan serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya (4) Efektivitas, memanfaatkan sumber daya yang dimiliki organisasi secara optimal sehingga dapat meningkatkan hasil dari setiap pemanfaatan sumber daya. (5)

Kemandirian, kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan adalah suatu tahap dimana perusahaan dapat mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja karyawan secara tepat dan akurat. (Tangkuman *et al*, 2015) Penilaian kinerja disebut juga sebagai proses mengetahui kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan diukur menurut kriteria atau standar selanjutnya menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan bersangkutan. (Purwaningrum *et al*, 2014) memberikan pendapatnya bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah system formal yang secara berkala diterapkan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Apabila kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. (Adriano dan Saragih, 2018) mengatakan bahwa penilaian kinerja digunakan oleh manajemen untuk: (1) dengan memotivasi karyawan secara maksimal dapat menjalankan organisasi secara efektif dan efisien. (2) mendukung dalam pengambilan keputusan. (3) membantu dalam mempersiapkan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan untuk keperluan pelatihan dan pengembangan karyawan. (4) atasan menyediakan umpan balik mengenai penilaian kinerja mereka. (5) dalam pembagian penghargaan penilaian kinerja merupakan proses dasar dalam menyediakan penghargaan.

Hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja

Knowledge sharing memiliki pengaruh terhadap kinerja dimana seorang karyawan akan mengalami perkembangan yang lebih pesat jika ada informasi baru yang diperolehnya dari berbagai sumber termasuk juga dari *knowledge sharing* yang dengan demikian juga akan memberikan dampak kepada karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. (Triana *et al*, 2016). Dalam mencapai efektivitas organisasi *knowledge sharing* semakin dipandang sebagai faktor penting. Hal ini bisa terjadi karena *knowledge sharing* di antara para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, baik di sektor publik maupun sektor privat. *Knowledge sharing* merupakan aktivitas yang bisa meningkatkan kompetensi karyawan yang terlibat dalam aktivitas tersebut. *Knowledge sharing* bisa mengurangi ketidakpastian, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta pembelajaran individu. Karyawan bisa

dapat menciptakan keunggulan bersaing organisasi melalui penerapan *knowledge sharing*. Aktivitas *knowledge sharing* terbukti bisa mengurangi biaya produksi, mempercepat proyek, pengembangan produk baru, meningkatkan kinerja tim, meningkatkan kapabilitas inovasi organisasi, meningkatkan pertumbuhan penjualan, serta meningkatkan pendapatan dari produk dan layanan baru. Oleh karenanya, *knowledge sharing* menempati posisi penting dalam organisasi karena bisa menghasilkan keunggulan kompetitif (Raharso dan Tjahjawati, 2016).

Perumusan Dimensi Model Penelitian

Adapun penjelasan (Chandradini dan Susanty, 2015) untuk masing-masing penelitian adalah sebagai berikut: (a) *Enjoyment in Helping Others*. berhubungan dengan perilaku pegawai yang merasa senang dalam membantu pegawai lain dengan pengetahuan yang dimiliki. (b) *Knowledge Self-Efficacy*. mengarah pada perilaku individu yang menunjukkan pada pegawai lain bahwa pengetahuan yang mereka miliki dapat membantu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai lainnya. (c) *Top Management Support*. merupakan dukungan yang diberikan oleh manajer puncak untuk menciptakan budaya yang dapat mendukung proses berbagi pengetahuan dan penyediaan fasilitas maupun sumber daya yang dapat mendukung pelaksanaan proses *Knowledge Sharing* dalam perusahaan. (d) *Organizational Rewards*. Reward yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan merupakan salah satu faktor penunjang bagi karyawan untuk mau berbagi pengetahuan dengan karyawan lain. (e) *ICT Use*. tujuan utama dari teknologi informasi dan komunikasi dalam memfasilitasi *Knowledge Sharing* adalah untuk menghubungkan orang dengan orang lain atau dengan pengetahuan eksplisit.

Kerangka Pemikiran

(Lihat Gambar 1. Kerangka Pemikiran)

Hipotesis Penelitian

knowledge sharing enablers mempunyai peran terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi revolusi industri 4.0 pada divisi HCC.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau variabel yang dapat dipengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang hanya dapat di pengaruhi. Variabel independen yaitu *knowledge sharing enablers*) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan *Knowledge Sharing Enablers* yang terdiri atas dimensi *Enjoyment in Helping Others, Knowledge Self-Efficacy, Top Management Support, Organizational Rewards* dan *ICT Use* terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia dalam menghadapi revolusi industry 4.0. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif kausalitas. Deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mencatat, mengolah, menyajikan dan menginterpolasi data untuk memberikan gambaran yang nyata dan jelas (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018)

Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua populasi karyawan Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 24.

Dalam mengetahui *knowledge sharing enablers* di divisi HCC dalam menghadapi revolusi industri 4.0, maka diperlukan elemen-elemen variabel diatas secara rinci yang dikemukakan dalam variabel operasional. Sehingga dapat terlihat sangat jelas indikator variabel yang menjadi acuan dalam pembuatan kuesioner. Berdasarkan variabel-variabel diatas, maka peneliti dapat mengemukakan variabel operasional sebagai berikut: (Lihat Tabel 2. Variabel Operasional)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Dalam penelitian ini responden berasal dari seluruh karyawan divisi *Helicopter Completion Center* PT. Dirgantara Indonesia. Responden yang sudah dilibatkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 65 karyawan kemudian responden tersebut dipilih berdasarkan beberapa bagian yaitu jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, dan masa kerja.

Hasil analisis data profil responden yang diperoleh yaitu mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 responden atau sebesar 80%. Rata-rata responden berusia diantara 21-30 tahun. Prosentase berlatar belakang pendidikan paling banyak adalah lulusan SMA/SMK sebanyak 32 responden atau sebesar 49,2%. Rata-rata responden telah bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 27 responden atau sebesar 41,5%.

Setelah data responden dianalisis oleh peneliti, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan. Data penelitian adalah hasil jawaban yang diperoleh dari kuesioner penelitian yang disebarakan kepada responden. Dalam tahap analisis, uraian hasil dilakukan peneliti berdasarkan pada Variabel Operasional untuk menjawab rumusan masalah. Data yang sudah terkumpul, dikelompokkan dan kemudian dianalisis dengan teknik Analisis Deskriptif kausalitas dan Analisis Regresi Sederhana. Pengumpulan data adalah dengan instrumen Kuesioner dengan lima pilihan jawaban, yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup, setuju, sangat setuju yang telah diuji coba validitas dan reliabilitasnya. Tujuan dari teknik analisis statistik deskriptif yaitu menjelaskan keseluruhan data yang disampaikan dengan menguraikan, memilah dan menggolongkan ke dalam tabel Distribusi Frekuensi disertai dengan penjelasan.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 65 Responden terhadap Variabel Independen (X) yang terdiri atas *Knowledge Sharing Enablers* serta Variabel Dependen (Y), yaitu Kinerja Karyawan. Berikut merupakan uraian tanggapan Responden tentang Variabel *Knowledge Sharing Enablers*.

Berdasarkan tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing enablers* (X) yang terdiri atas dimensi *Enjoyment in Helping Others*, *Knowledge Self-Efficacy*, *Top Management Support*, *Organizational Rewards*, dan *ICT Use* pada karyawan Divisi HCC PT Dirgantara Indonesia secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik. Berdasarkan 19 pernyataan, kelima dimensi tersebut mendapat skor sebesar 80,178%. Hal ini menunjukkan bahwa Divisi HCC PT Dirgantara Indonesia telah menerapkan *Knowledge Sharing Enablers* di Divisi HCC dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.

Berdasarkan tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) termasuk kedalam kategori Baik dengan nilai presentase sebesar 80,882%. Hal ini menunjukkan bahwa Responden sudah maksimal dalam hasil

kinerjanya, sudah memenuhi target dalam bekerja, serta sudah disiplin dalam bekerja, Responden juga mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja, selalu hadir tepat waktu, walaupun masih terdapat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, Responden mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditentukan, memaksimalkan waktu pekerjaan dengan hal produktif dan menggunakan waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lainnya, Responden memiliki kemampuan dalam menggali potensi diri, mengembangkan potensi diri serta mampu mengatasi kesulitan yang ada. Perusahaan juga sudah memaksimalkan finansial, sumber daya manusia serta teknologi yang ada.

Analisis regresi sederhana

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas *Knowledge Sharing Enablers* yang terdiri atas dimensi *Enjoyment in Helping Others*, *Knowledge Self-Efficacy*, *Top Management Support*, *Organizational Rewards*, *ICT Use* terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan yang dilakukan pada 65 Responden karyawan divisi HCC PT Dirgantara Indonesia.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini, dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Persamaan Regresi Sederhana

$$Y = b + \beta X +$$

$$Y = 0,650 + 0,951 X_1, \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y : Persamaan regresi sederhana

b0 : Nilai Konstanta

β : Nilai koefisien *knowledge sharing enablers*

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Konstanta (b) = 0,650. Artinya, jika *knowledge sharing enablers* nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 0,650. (2) Nilai koefisien *knowledge sharing enablers* (β) bernilai positif, yaitu 0,915. Artinya bahwa setiap peningkatan *knowledge sharing enablers* ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,915.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen, yaitu *Knowledge Sharing Enablers* yang terdiri atas dimensi *Enjoyment in Helping Others*, *Knowledge Self-Efficacy*, *Top Management Support*, *Organizational Rewards*, dan *ICT Use* terhadap Variabel Dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa diatas dapat dilihat bahwa Variabel *Knowledge Sharing Enablers* (X) memiliki nilai t_{hitung} (11,613) > t_{tabel} (1,998) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari *Knowledge Sharing Enablers* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji (R^2)

Dalam mengukur kapasitas kemampuan model untuk variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R^2). Nol serta satu merupakan nilai koefisien determinasi. Kecilnya nilai koefisien determinasi memperlihatkan bahwa variabel-variabel independen mempunyai kapasitas terbatas untuk menerangkan variasi variabel dependen terbatas secara signifikan.

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,826 dan R Square (R_2) adalah 0,682. Dari angka tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh *Knowledge Sharing Enablers* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Untuk menghitung R Square menggunakan koefisien Determinasi (KD) yaitu dengan rumus sebagai berikut:

Rumus Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \quad \dots (2) \\ &= (0,826)^2 \times 100\% \\ &= 68,2\% \end{aligned}$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

R : Nilai R

Koefisien Determinasi (KD) sebesar 68,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Independen *Knowledge Sharing Enablers* yang terdiri atas dimensi *Enjoyment in Helping Others, Knowledge Self-Efficacy, Top Management Support, Organizational Rewards* dan *ICT Use* terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 68,2%.

PEMBAHASAN

Peran *Knowledge Sharing Enablers* terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi revolusi industri 4.0

Berdasarkan hasil Variabel Bebas yang terdiri atas dimensi *Enjoyment in Helping Others*, *Knowledge Self-Efficacy*, *Top Management Support*, *Organizational Rewards*, dan *ICT Use* pada karyawan Divisi HCC PT Dirgantara Indonesia secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori Baik. Berdasarkan 19 pernyataan, kelima Variabel Bebas tersebut mendapat skor sebesar 80,178%. Hal ini menunjukkan bahwa Divisi HCC PT Dirgantara Indonesia telah menerapkan *Knowledge Sharing Enablers* di Divisi HCC dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.

sementara itu variabel bebas yaitu *Knowledge Sharing Enablers* (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). hal ini berarti bahwa *Knowledge Sharing Enablers* yang diterapkan oleh karyawan Divisi *Helicopter Completion Center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi era revolusi industry 4.0 berhasil meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh *Knowledge Sharing Enablers* terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (R^2), yaitu sebesar 68,2% sedangkan sisanya sebesar 31,8% merupakan pengaruh dari faktor lain, contohnya *Knowledge Donating*, yang tidak peneliti gunakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan mengenai Peran *Knowledge Sharing Enablers* terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapai Revolusi Industri 4.O (Studi Pada Divisi *Helicopter Completion Center* PT Dirgantara Indonesia) yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan yang Peneliti harapkan mampu memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam Penelitian ini. Berikut merupakan kesimpulannya:

a. Gambaran *Knowledge Sharing Enablers*

Merujuk kepada hasil Analisis Deskriptif, variabel *Knowledge Sharing Enablers* (X) termasuk kedalam kategori baik dengan skor tertinggi adalah “*Saya bersedia berbagi pengetahuan dengan sesama rekan kerja*” dengan presentase sebesar 91,385%.

b. Gambaran Kinerja Karyawan

Merujuk kepada hasil Analisis Deskriptif, variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tanggapan Responden, secara keseluruhan termasuk kedalam kategori

baik dengan skor tertinggi adalah “*Saya mampu untuk bekerjasama dengan rekan kerja*” dengan presentase sebesar 91,385%

c. Pengaruh *Knowledge Sharing Enablers* terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk kepada hasil Uji Hipotesis (Uji t), bahwa variabel *Knowledge Sharing Enablers* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (R^2), yaitu sebesar 68,2% sedangkan sisanya sebesar 31,8% merupakan pengaruh dari faktor lain, contohnya *Knowledge Donating*, yang tidak peneliti gunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriano, N. R., dan Saragih, R. (2018). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Departemen Program Airbus Helicopters Component PT. Dirgantara Indonesia (Persero)*.” *E-proceeding of Management*. 1018-1025.
- Andra, R. S., dan Utami, H. N. (2018). “*Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)*.” *Jurnal Administrasi Bisnis*. 30-37
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). “*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.” Yogyakarta: Gava Media.
- Chandradini, A., dan Susanty, A. I. (2015). “*Pengaruh Individu, Organisasi dan Teknologi Terhadap Knowledge Sharing di Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan*.” *E-proceeding of Management*. 1118-1123.
- Fahmi, I. (2016). “*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*” Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2016). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.” Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mardillah, A. I., dan Rahardjo, K. (2017). “*Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan*.” *Jurnal Administrasi Bisnis*. 28-36.
- Normi, S. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Yogyakarta: Expert.
- Podrug, N., Filipovic, D., and Kovac, M. (2017). “*Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability In*”. *Journal of Manpower*, 1-24.
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). “*Industri 4.0: Telaah Klasifikasi dan Arah Perkembangan Riset*.” *Jurnal Teknik Industri*, 17-26.
- Purwaningrum, E. L., Musadieg, M. A., dan Ruhana, I. (2014). “*Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggimultimex)*.” *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1-10.
- Raharso, S., dan Tjahjawati, S. S. (2016). “*Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*.” Bandung: Alfabeta, CV.

- Saefulloh, A. S. (2017). "Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UMC Cabang Bojonegoro." *Jurnal Manajemen*. 1-5
- Saputro, N. S., dan Mayowan, Y. (2018). "Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7-13.
- Surya, W. A., Astuti, E. S., dan Susilo, H. (2014). "Pengaruh Employee Knowledge, Skill, dan Ability (KSA) terhadap Penggunaan Sistem Informasi, Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1-7.
- Syifani, N. (2017). "Pengaruh Knowledge Sharing Enablers terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Universitas Airlangga*. 1-10.
- Tampi, B. J. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)." *Jurnal Acta Diurna*. 1-20.
- Tangkuman, K., Tewal, B., dan Trang, I. (2015). "Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo." *Jurnal EMBA*. 884-895.
- Triana, A., Utami, H. N., dan Ruhana, I. (2016). "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*. 86-93.
- Wairisal, P. L., dan Prajawati, M. I. (2017). "Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Ambon". *Jurnal UIN Malang*. 22-35
- Wijayanti, D. P., dan Sundiman, D. (2017). "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. SMS Kabupaten Kota Waringin Timur)." *Jurnal Manajemen*, 69-85.
- Zulkarnaen, W. & Sofyan, Y.. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 183-192, sep. 2018. ISSN 2550-0791. Available at: <<https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta/article/view/4118>>.

TABEL DAN GAMBAR

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Helicopter Completion Center

KRITERIA PENILAIAN	2016		2017		2018		2019	
	jumlah orang	%						
Sangat Baik	6	7,1%	5	5,9%	6	7,1%	7	8,2%
Baik	12	14,1%	13	15,3%	14	16,5%	14	16,5%
Cukup	49	57,6%	50	58,8%	49	57,6%	49	57,6%
Kurang	11	12,9%	11	12,9%	10	11,8%	10	11,8%
Sangat Kurang	7	8,2%	6	7,1%	6	7,1%	5	5,9%
TOTAL	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

Sumber: Internal Divisi HCC

Tabel 2
Variabel Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Skala
<i>Knowledge sharing enablers</i> (Lin, 2007)	<i>Enjoyment in helping others</i>	Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja	1	Ordinal
		Membantu rekan kerja	2	Ordinal
		Merasa senang ketika membagikan pengetahuan	3	Ordinal
		Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja itu menyenangkan	4	Ordinal
	<i>Knowledge Self-Efficacy</i>	Kemampuan memberikan pengetahuan	5	Ordinal
		Keahlian memberikan pengetahuan	6	Ordinal
		Pengetahuan membuat perbedaan	7	Ordinal

		Minimnya kemampuan karyawan untuk memberikan pengetahuan	8	Ordinal
	<i>Top Management Support</i>	Mendorong berbagi pengetahuan	9	Ordinal
		Mendukung dan mendorong untuk berbagi pengetahuan	10	Ordinal
		Tersedianya bantuan dan sumber daya yang diperlukan	11	Ordinal
		Keinginan melihat karyawan berbagi pengetahuan	12	Ordinal
	<i>Organizational Rewards</i>	Penghargaan berupa gaji yang lebih tinggi	13	Ordinal
		Penghargaan berupa bonus yang lebih tinggi	14	Ordinal
		Penghargaan berupa promosi	15	Ordinal
	ICT Use	Penggunaan elektronik	16	Ordinal
		Penggunaan jaringan	17	Ordinal
		Penggunaan teknologi untuk berbagi dengan pihak internal	18	Ordinal
		Penggunaan teknologi untuk berbagi dengan pihak eksternal	19	Ordinal
Kinerja karyawan (Bintoro dan Daryanto, 2017)	Kualitas	Hasil Kinerja yang sudah maksimal	20	Ordinal
		Sudah memenuhi target dalam bekerja	21	Ordinal
		Disiplin dalam bekerja	22	Ordinal

Kuantitas	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja	23	Ordinal
	Hadir tepat waktu	24	Ordinal
	Tidak pernah melakukan kesalahan saat menyelesaikan tugas	25	Ordinal
Ketepatan waktu	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	26	Ordinal
	Memaksimalkan waktu dengan hal produktif	27	Ordinal
	Menggunakan waktu luang untuk mengerjakan pekerjaan lain	28	Ordinal
Efektivitas	Memaksimalkan finansial	29	Ordinal
	Memaksimalkan sumber daya manusia	30	Ordinal
	Memaksimalkan teknologi	31	Ordinal
Kemandirian	Kemampuan untuk menggali potensi diri	32	Ordinal
	Kemampuan untuk mengembangkan potensi diri	33	Ordinal
	Kemampuan untuk mengatasi kesulitan	34	Ordinal

Sumber: (Data proses, 2020)

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

Sumber: (Data Primer,2020)

Tabel 4
Hasil uji Multikolinearitas

Model	Colinearity statistic tolerance	VIF
Knowledge sharing enablers	1.000	1.000

Sumber: (Data Primer, 2020)

Tabel 5
Hasil Uji-T

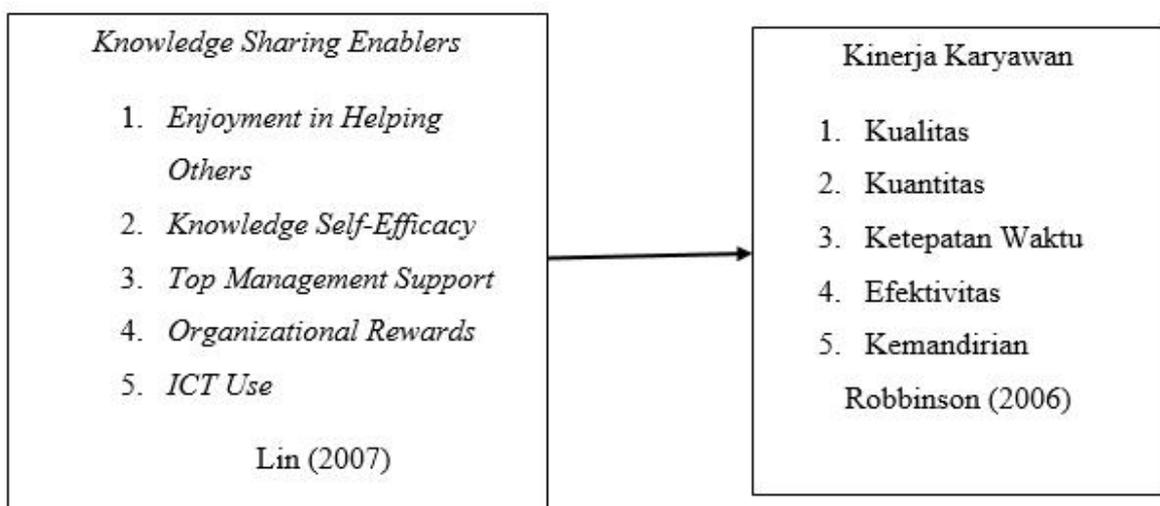
Model	t	Sig.
Knowledge sharing enablers	11.613	.000

Sumber: (Data Primer, 2020)

Tabel 6
Hasil Uji R²

Model	R	R Square
1	.826 ^a	.682

Sumber: (Data Primer, 2020)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil Olahan Data Peneliti, 2020

