

# PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, PENGALAMAN KERJA DAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TEKNIK INDUSTRI

I Dewa Nyoman Usadha<sup>1</sup>, Mardiki Supriadi<sup>2</sup>

Prodi Manajemen Fak.Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahendradatta<sup>1</sup>. Prodi Tehnik Industri  
Fakultas Tehnik Universitas Mahendradatta  
Email ; mahausadha888@gmail.com<sup>1</sup>, mardiki@gmail.com<sup>2</sup>

**Abstrak** - Inovasi sumber daya manusia di industri saat ini memerlukan keahlian teknik industri yang dimulai dengan pengembangan pola pikir sumber daya manusia yang mengintegrasikan pengujian fungsional karakteristik sumber daya manusia, termasuk berbagi pengetahuan, pengalaman kerja industri, dan kerjasama yang berkaitan dengan kinerja teknik industri. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dan kuantitatif yang menguji dampak parsial dan simultan dari karakteristik sumber daya manusia teknik industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan, pengalaman kerja, dan kerjasama tim memiliki dampak signifikan terhadap kinerja latar belakang ilmiah teknik industri. Ketiga variabel ini, secara simultan, juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia dengan latar belakang teknik industri. Penelitian ini juga menunjukkan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia melalui pendekatan teknik industri, seperti lean manufacturing, six sigma, dan sistem informasi kolaboratif, dapat lebih meningkatkan kinerja individu dan tim di industri.

**Kata Kunci** : Berbagi Pengetahuan; Pengalaman Kerja; Kerjasama; Kinerja Teknik Industry; Optimasi Proses; Sistem Informasi

**Abstract** - *Human resource innovation in today's industry requires industrial engineering expertise that begins with the development of a human resource mindset that integrates functional testing of human resource characteristics, including knowledge sharing, industrial work experience, and collaboration related to industrial engineering performance. This study uses qualitative and quantitative methodologies that test the partial and simultaneous impacts of industrial engineering human resource characteristics. The results show that knowledge sharing, work experience, and teamwork have a significant impact on the performance of industrial engineering scientific backgrounds. These three variables, simultaneously, also have a significant influence on the performance of human resources with an industrial engineering background. This study also shows how human resource management through industrial engineering approaches, such as lean manufacturing, six sigma, and collaborative information systems, can further improve individual and team performance in industry.*

**Keywords** : Knowledge sharing; work experience; collaboration; industrial engineering performance; process optimization; information systems.

## 1.PENDAHULUAN :

Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kasmir (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai yang memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Dalam konteks teknik industri, kinerja ini dapat dianalisis dengan menggunakan metode manajemen kinerja

berbasis data, yang mencakup analisis produktivitas, evaluasi waktu kerja, serta penerapan sistem manajemen kualitas (Quality Management System/QMS) untuk meningkatkan output dan efisiensi.

Berdasarkan wawancara dengan manajer villa di Bali, penyebab penurunan kinerja karyawan ini dikarenakan kurangnya komunikasi antar tim kerja, serta kurangnya kesempatan bagi karyawan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Hal ini mengarah pada kesenjangan dalam knowledge sharing yang

menghambat pencapaian standar kinerja yang diinginkan. Dalam pendekatan teknik industri, perbaikan komunikasi dan pengelolaan pengetahuan dapat dilakukan melalui penerapan sistem berbasis Enterprise Resource Planning (ERP) atau Knowledge Management Systems (KMS) yang mendukung kolaborasi tim.

Selain itu, pengalaman kerja merupakan faktor penting yang berhubungan langsung dengan kompetensi individu dalam menangani tugas. Berdasarkan pemahaman teknik industri, pengalaman kerja yang beragam dapat dioptimalkan dengan menggunakan analisis tugas, time and motion study, serta perancangan sistem kerja untuk memastikan efisiensi dan kenyamanan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan tim. Di sisi lain, untuk mengatasi masalah keterbatasan pengalaman, pendekatan pelatihan berbasis simulasi atau on-the-job training yang didesain oleh praktisi teknik industri dapat memfasilitasi peningkatan keterampilan dengan efektif.

Dengan adanya knowledge sharing yang terstruktur, diharapkan karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan. Penerapan teknik industri yang efektif, seperti lean management dan six sigma, dapat meningkatkan kinerja individu serta meningkatkan proses kerja melalui perbaikan sistem dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Lie & Siagian (2018). Kinerja karyawan

merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan Jufrizen & Hadi (2021).

Menurut Rofiliana & Rofiuiddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Adhari, 2021). Berdasarkan hal tersebut kinerja karyawan dimaknai dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Dari penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau prilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaannya dengan perannya dalam organisasi.

- b. Indikator Kinerja Karyawan.,menurut Bolung, dkk (2018), mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja, sebagai berikut:
  - 1. Kualitas. Kualitas pekerjaan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.
  - 2. Kuantitas. Kuantitas kerja yaitu berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari, yang dapat dinilai dari kecepatan kerja setiap karyawan.
  - 3. Eksekusi Tugas. Eksekusi tugas adalah sejauh mana karyawan mampu

melakukan pekerjaannya secara akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab. Tanggung jawab untuk bekerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

### **2.1.3 Pengertian *Knowledge Sharing***

- a. Pengertian *Knowledge Sharing*

*Knowledge sharing* merupakan proses tukar pikiran atau transfer informasi dari satu individu ke individu lain, baik yang terdokumentasi dan tidak. Manfaatnya begitu penting bagi peningkatan performa bisnis karena mampu menstimulasi tiap individu agar mengeluarkan potensi terbaiknya. Menurut Erwina dan Mira (2019), berbagi pengetahuan merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Melalui berbagi pengetahuan semua anggota organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah.

Lumbantobing dalam Mardillah dan Rahardjo (2017), menyatakan bahwa *knowledge sharing* yaitu sebagai proses sistematis dalam mendistribusikan, mengirimkan, dan berbagi pengetahuan dari satu pihak ke pihak lainnya yang memerlukan dapat melalui media atau metode yang bermacam-macam dan bervariatif. Bagia (2017), berpendapat bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.

Dari penelitian di atas dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* adalah suatu proses transfer informasi dari satu individu ke individu lainnya atau kelompok. *Knowledge sharing* juga

merupakan proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Melalui berbagi pengetahuan semua anggota organisasi dapat dengan mudah membagikan pengalaman terbaiknya, menciptakan ide baru yang segar, serta menghemat banyak waktu untuk memecahkan suatu masalah.

- b. Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Matzler, dkk dalam Muchlisin Riadi (2020), indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan *knowledge sharing* adalah sebagai berikut:

1. *Embrained Knowledge*. Pengetahuan yang terkait dengan keterampilan konseptual dan kemampuan kognitif individu melalui studi formal (*learning by studying*). Contoh: keterampilan konseptual dan kemampuan kognitif.
2. *Embodied Knowledge*. Pengetahuan dimana tubuh individu dapat melakukan aktivitas tanpa adanya verbal yang mempresentasikan sebuah pikiran. Pengetahuan itu terbentuk pada diri seseorang yang berasal dari pengalaman sebelumnya. Contoh: pengetahuan berdasarkan pengalaman atau *learning by doing*.
3. *Encultured Knowledge*. Struktur afektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsi, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas. Pengetahuan ini juga mencakup asumsi dan kepercayaan yang digunakan untuk mendapatkan nilai dan informasi baru. Contoh: pemahaman bersama, dll.
4. *Embedded Knowledge*. Bentuk kolektif dari pengetahuan tacit yang tertanam dalam rutinitas organisasi, praktik, nilai, norma dan kepercayaan bersama (*shared belief*). Contoh: rutinitas spesifik perusahaan dan prosedur, dll.
5. *Encoded Knowledge*. Pengetahuan yang telah dikodifikasi dan berbentuk

eksplisit. Contoh: buku, pedoman kerja, deskripsi pekerjaan, dll.

#### **2.1.4 Pengalaman Kerja**

- a. Pengertian Pengalaman Kerja
- Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan seseorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Menurut Rolos dkk (2018), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Ratulangi & Soegoto, 2016). Menurut Basyit, dkk (2020) pengalaman kerja adalah senioritas "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan.

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya Wariati dkk (2015). Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016), menyatakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi Zakiah & Byrne (2021).

Dari penelitian diatas bahwa pengalaman kerja adalah suatu kemampuan seseorang dimana bisa mengerjakan tugas dengan baik dan kompeten dan pengalaman kerja seseorang penting bagi perusahaan karena orang yang berpengalaman kerja jauh lebih memahami pekerjaan yang di kerjakan di perusahaan.

#### b. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Pitriyani (2020), terdapat indikator pengalaman kerja seseorang, yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Keterampilan yang dimiliki. Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

### **3. METODELOGI**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah villa di Bali,kawasan Nusa Penida, Kabupaten Kelungkung, Provinsi Bali

#### **3.2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa BB



- Karyawan". *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 1 No. 1.
- Arbani, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Rajawali Citra Televisi Indonesia) (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwihartanto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Cong King Tambingon dkk. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia". *Jurnal EMBA* Vol. 7 No. 4 Juni.
- Dian Rosdiana. 2021. "Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Dinamika Pembangunan*. Vol.1 No.1. Juni .
- Dirgahayu Erri dkk. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta". *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 1 No. 9 Februari
- Edi Sofian, Julkarnain. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4 No. 2 November
- Erika dkk. 2021. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tuntex Garment Indonesia". *Jurnal Mozaik*. Vol. 13 No. 2 Desember.
- Erina Rulianti. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 16 No. 02 Desember
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 75-81.
- Handayani, Ni Nyoman Putri, Ida Bagus Made Widiadnya, and Sapta Rini Widyawati.
- "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Pag Denpasar." *EMAS* 3.3 (2022): 243-260.
- Hasibuan P.S, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT.Bumi Aksara : Jakarta.
- I Made Sony Indrawan dkk. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat". *Jurnal EMAS*. Vol.3 No. 2 Februari.