

PENGARUH KEMAMPUAN KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, SHARING KNOWLEDGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV BERKAH SURYA ABADI KENDAL

Diyah Yuli Rachmawati, Qristin Violinda, Mochamad Fadjar Darmaputra

Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia, Semarang

diahylirachmawati@gmail.com

ABSTRAK

Studi meneliti dampak dari kemampuan komunikasi, budaya organisasi, dan sharing knowledge terhadap kinerja karyawan di CV Berkah Surya Abadi Kendal. Penelitian ini bertujuan untuk memastikan pengaruh masing-masing dan simultan terhadap ketiga variabel terkait terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel jenuh yang mana seluruh 104 karyawan CV Berkah Surya Abadi Kendal diikutsertakan, sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dengan skala likert sebagai respon, dan analisis menggunakan Teknik statistik. Proses pengumpulan data menggunakan wawancara. Temuan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan komunikasi, budaya organisasi, dan sharing knowledge terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, budaya organisasi yang kuat, dan sharing knowledge sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Studi ini menyoroti bahwa integrasi gabungan dari faktor-faktor ini memiliki dampak kolektif yang substansi terhadap hasil kerja karyawan.

Kata Kunci: Kemampuan Komunikasi, Budaya Organisasi, Sharing Knowledge, Kinerja Karyawan

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 1323

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Arianty et al. (2016), “kinerja yang baik mencerminkan hasil kerja dari para karyawan yang digunakan sebagai dasar dalam menilai karyawan dan organisasi secara keseluruhan.” Oleh karena itu, pembinaan terhadap karyawan harus menjadi prioritas agar keterampilan mereka tetap terjaga dan berkembang.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan komunikasi, budaya organisasi, dan sharing knowledge (Shabrina & Silvianita, 2015). Ketiga variabel ini saling berkaitan secara sinergis, di mana “komunikasi menjadi alat penghubung, budaya organisasi menjadi pondasi, dan sharing knowledge menjadi praktik yang memperkaya wawasan serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi.”

Kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan informasi mengalir dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan koordinasi antar bagian (Judge & Robbins,

2017). Budaya organisasi yang kuat juga berperan penting, karena menurut Wahyudin (2022), “budaya organisasi memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja anggota atau pegawai dalam suatu organisasi.” Selain itu, Davenport & Prusak (1998) menyatakan bahwa “dengan penerapan sharing knowledge yang efektif, diharapkan karyawan dapat mempelajari dan menjalankan peran mereka dengan baik.”

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan di CV Berkah Surya Abadi Kendal selama tahun 2021-2024, terjadi penurunan rata-rata nilai dari 3,20 menjadi 2,35. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam komunikasi, budaya organisasi, serta praktik berbagi pengetahuan di perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kemampuan komunikasi, budaya organisasi, dan sharing knowledge terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian menggunakan angka dan analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh kemampuan komunikasi, budaya organisasi, dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Berkah Surya Abadi Kendal sebanyak 104 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu besar, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5, serta wawancara tidak terstruktur untuk memperkuat hasil data. Kuesioner dibagikan melalui Google Form kepada seluruh responden.

Analisis data dilakukan dengan teknik statistik menggunakan uji regresi linier berganda. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu alat ukur memiliki fungsi ukur didalamnya guna mengetahui atau menganalisis sejauh mana kesesuaian dan ketelitian maka dilakukan uji validitas (Azwar, Saifuddin, 1992). Korelasi Product Moment dipakai guna menjalankan uji validitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
1.	Kemampuan Komunikasi (X1)	X1 1	0.639	0,000	valid
		X1 2	0.684	0,000	valid
		X1 3	0.497	0,000	valid
		X1 4	0.628	0,000	valid
		X1 5	0.597	0,000	valid
		X1 6	0.706	0,000	valid
		X1 7	0.459	0,000	valid
		X1 8	0.545	0,000	valid
		X1 9	0.673	0,000	valid
		X1 10	0.635	0,000	valid
		X1 11	0.576	0,000	valid
2.	Budaya Organisasi (X2)	X2 1	0.300	0,000	valid
		X2 2	0.620	0,000	valid
		X2 3	0.626	0,000	valid
		X2 4	0.597	0,000	valid
		X2 5	0.576	0,000	valid
		X2 6	0.650	0,000	valid
		X2 7	0.342	0,000	valid
		X2 8	0.521	0,000	valid
		X2 9	0.500	0,000	valid
		X2 10	0.571	0,000	valid
		X2 11	0.563	0,000	valid
		X2 12	0.575	0,000	valid
		X2 13	0.692	0,000	valid
		X2 14	0.624	0,000	valid
		X2 15	0.504	0,000	valid
3.	Sharing Knowledge (X3)	X3 1	0.792	0,000	valid
		X3 2	0.569	0,000	valid
		X3 3	0.637	0,000	valid
		X3 4	0.682	0,000	valid
		X3 5	0.726	0,000	valid
		X3 6	0.711	0,000	valid
		X3 7	0.586	0,000	valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Y 1	0.649	0,000	valid
		Y 2	0.694	0,000	valid
		Y 3	0.594	0,000	valid
		Y 4	0.634	0,000	valid
		Y 5	0.500	0,000	valid
		Y 6	0.575	0,000	valid
		Y 7	0.703	0,000	valid
		Y 8	0.674	0,000	valid
		Y 9	0.641	0,000	valid
		Y 10	0.502	0,000	valid

Suatu pengukuran dapat dipercaya apabila telah melakukan pengukuran hasil uji reliabilitas (Azwar, Saifuddin, 1992). Uji reliabilitas tersedia pada SPSS bersama uji statistik Cronbach Alpha (α). Mengenai syarat pengecekan reliabilitas adalah berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kemampuan Komunikasi (X1)	0,827	reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,836	reliabel
Sharing Knowledge (X3)	0,799	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,838	reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 23, 2025

Untuk mengetahui deskripsi jawaban responden maka diambil pernyataan responden pada kuesioner dan dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden

Variabel	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan Komunikasi (X1)	32	68	1	3	0
Budaya Organisasi (X2)	36	65	1	2	0
Sharing Knowledge (X3)	41	58	2	3	0
Kinerja Karyawan (Y)	43	58	0	3	0
Total	152	249	4	11	0

Sumber: Data Primer Kuesioner, 2025

Untuk menyelidiki keberadaan multikolinieritas dijalankan bersamaan mengamati angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) menjadi syarat pemeriksaan

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Kemampuan Komunikasi	0.149	6.703	bebas multikolinieritas
2.	Budaya Organisasi	0.191	5.248	bebas multikolinieritas
3.	Sharing Knowledge	0.231	4.332	bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 23, 2025

Pada riset ini uji regresi berganda dipakai guna memeriksa hipotesis. Uji regresi berganda memerlukan tiga tahap pemeriksaan berupa uji kelayakan model, uji signfikansi parsial, serta analisis nilai koefisien determinasi

Variabel Terikat: Kinerja Karyawan				
Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
Konstanta	-1.764		-0.932	0.354
Kemampuan Komunikasi	0.233	0.224	2.528	0.013
Budaya Organisasi	0.437	0.521	6.641	0.000
Sharing Knowledge	0.331	0.236	3.306	0.001
Uji F	250.439			
Sig. Uji F	0.000			
Adjusted R	0.879			

Sumber: Data Primer Diolah Menggunakan SPSS versi 23, 2025

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi, budaya organisasi, dan sharing knowledge terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sharing knowledge terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersamaan antara kemampuan komunikasi, budaya organisasi, dan sharing knowledge terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Shabrina, V., & Silvianita, A. (2015). Factors analysis on knowledge sharing at telkom economic and business school (tebs) telkom university bandung. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 169, 198-206.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press