

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI KNOWLEDGE SHARING DOSEN TETAP UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA BANDUNG TAHUN 2013**

**Fahmi Jahidah Islamy**

program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun

Jl. Sukarno Hatta No.448 Bandung

Email : fahmiislamy10@gmail.com

## **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor budaya organisasi terhadap implementasi knowledge sharing dosen tetap UPI Bandung*

*Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah studi kausal dan teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling. Sampel yang diambil adalah dosen Universitas Pendidikan Indonesia Bandung. Jumlah sampel adalah 113 dosen, dan didapat jumlah responden yaitu 106 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Serta variabel yang diteliti adalah budaya organisasi dan knowledge sharing dosen tetap UPI Bandung.*

*Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif SDM memiliki persentase tertinggi dan terendah adalah sistem penghargaan. Knowledge sharing memiliki persentase dalam kategori sangat tinggi. Hasil perhitungan analisis jalur, hasil uji secara parsial didapatkan bahwa struktur organisasi, SDM, dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing Budaya organisasi, Struktur organisasi, Sistem informasi, SDM, Sistem Penghargaan, Kepemimpinan, Proses, Knowledge Management, Knowledge sharing*

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Knowledge Sharing**

## PENDAHULUAN

Dalam bidang pendidikan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Menurut Gomes (2003:1), sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia yang dimiliki institusi atau organisasi memiliki ilmu pengetahuan, baik pengetahuan tacit (*knowledge* yang terletak di otak seseorang), ataupun eksplisit (*knowledge* yang sudah didokumentasikan). Proses *knowledge management* menurut Probst *et al* dalam Tobing (2011:18), adalah: (1) *Knowledge Identification*; (2) *Knowledge Acquisition*; (3) *Knowledge Development*; (4) *Knowledge Sharing/Distribution*; (5) *Knowledge Utilization*; dan (6) *Knowledge Retention*. Salah satu proses KM yang telah dipaparkan adalah *knowledge sharing*. Alawi (2007:23) menjelaskan bahwa "*Knowledge sharing is critical to a firm's success as it leads to faster knowledge deployment to portions of the organization that can greatly benefit from it*". Serta sejalan dengan yang dijelaskan oleh Tobing (2011:38), bahwa proses *knowledge sharing* merupakan inti dari keberhasilan KM. Tanpa *sharing*, maka proses *learning* dan *knowledge creation* akan terhambat. Tanpa *sharing*, maka skala utilisasi *knowledge* juga akan sangat terbatas, karena *knowledge* hanya dimanfaatkan oleh orang atau unit secara terbatas.

Penerapan *knowledge management* membutuhkan perangkat lunak untuk mengelola *knowledge* yang disimpan dalam *knowledge management system* (KMS). Menurut Munir & Rohendi (2012:1) faktor keberhasilan dan kegagalan penerapan KMS pada sebuah institusi juga bergantung pada proses pembentukan budaya organisasi yang mendukung implementasi *knowledge sharing*.

Robbins (2008:256) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut Gupta *et al*, dalam Tobing (2011:38), budaya organisasi mencakup enam kategori utama, yaitu: sistem informasi, SDM, proses, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan struktur organisasi.

Menurut Munir & Rohendi (2012:1) UPI memiliki banyak pengetahuan yang berada dibenak SDM nya khususnya dosen. Pengetahuan tersebut dapat meningkatkan *competitive advantage* dan menghasilkan inovasi bagi UPI apabila dikelola dengan baik. Sekretaris jurusan kurikulum dan teknologi pendidikan UPI menjelaskan bahwa Rektor UPI telah mengharuskan bagi setiap dosen UPI apabila telah melakukan penelitian hendaklah memasukan dan menyimpan hasil penelitian tersebut dalam sistem *knowledge* yang telah tersedia.

Penulis melakukan observasi bahwa KMS yang menjadi alat dalam implementasi *knowledge sharing* telah tersedia, tetapi dalam sistem tersebut belum banyak *knowledge* yang tersimpan. Ditegaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Munir & Rohendi (2012:1) tentang pengembangan *Knowledge Management System* (KMS) di UPI, bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan implementasi *knowledge sharing*. Pernyataan tersebut adalah interpretasi yang dilakukan peneliti tanpa didukung oleh data secara empirik tentang pengaruh budaya terhadap *knowledge sharing*, oleh karena itu peneliti ingin meneliti budaya organisasi dan *knowledge sharing* di UPI.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah penelitian ini adalah tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* di UPI Bandung. Secara lebih spesifik masalah-masalah penelitian ini disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana budaya organisasi menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung?
- b. Bagaimana implementasi *knowledge sharing* menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap implementasi *knowledge sharing* menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap implementasi *knowledge sharing* menurut persepsi dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung?

## TINJAUAN PUSTAKA

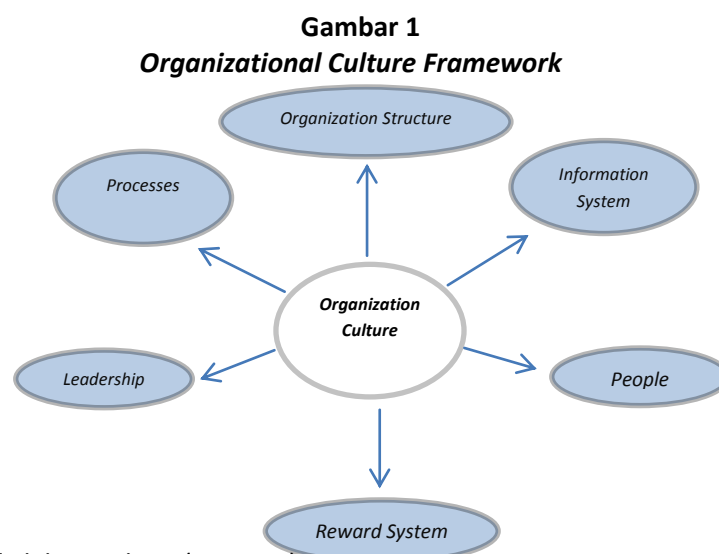
### Knowledge sharing

*Knowledge sharing* menurut Raskov dalam Tobing (2011:24), *knowledge sharing* terjadi antar individu dalam suatu komunitas, dimana individu berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan individu lainnya melalui ruang maya atau tatap muka. Menurut Alawi (2007:24), "*knowledge sharing (knowledge transfer) requires that an individual or a group cooperate with others to share knowledge and achieve mutual benefit*". Setelah mengkaji berbagai tulisan tentang *knowledge sharing* Van den Hooff & Ridder (2004:118) menyatakan bahwa *knowledge sharing* terdiri dari dua proses, yakni :

- a. *Knowledge donating*: mengkomunikasikan kepada orang lain pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu.
- b. *Knowledge collecting*: berkonsultasi dengan rekan kerja untuk mendapatkan pengetahuan dari mereka.

### Budaya Organisasi

Robbins (2008:256) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Menurut Gupta *et al*, dalam Tobing (2011:38), budaya organisasi mencakup enam kategori utama, yaitu: sistem informasi, SDM, proses, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan struktur organisasi. Sebagaimana disajikan dalam Gambar berikut ini.



Sumber: Gupta, *et.al* dalam Tobing (2011:38)

## 1. Struktur Organisasi

Suhendi & Anggara (2010:371) mendefinisikan struktur organisasi adalah cara tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Alawi (2007: 26) menjelaskan bahwa bagian struktur organisasi yang mendukung implementasi *knowledge sharing* adalah:

a. *Participative decision-making*

Dalam implementasi *knowledge sharing* struktur organisasi harus dapat mendukung keputusan yang bersumber dari berbagai fungsi atau bagian di perusahaan.

b. *Ease of information flow*

Struktur organisasi harus dapat mendukung kemudahan arus informasi dalam perusahaan.

c. *Cross-functional teams*

Struktur organisasi harus dapat mendukung *team* atau kelompok yang berasal dari berbagai fungsi.

## 2. Sistem Informasi

Sistem Informasi (SI) adalah kombinasi dari teknologi informasi dan aktivitas orang yang menggunakan teknologi itu untuk mendukung operasi dan manajemen dalam arti yang sangat luas, istilah sistem informasi yang sering digunakan merujuk kepada interaksi antara orang, proses algoritmik, data, dan teknologi. Dalam pengertian ini, istilah ini digunakan untuk merujuk tidak hanya pada penggunaan organisasi teknologi informasi dan komunikasi (TIK), tetapi juga untuk cara di mana orang berinteraksi dengan teknologi ini dalam mendukung proses bisnis. (<http://id.wikipedia.org> diakses pada tgl 19 maret 2013 pukul 08.22)

Alawi (2007: 26) menjelaskan bahwa sistem informasi yang mendukung implementasi *knowledge sharing* adalah:

a. *Existence of knowledge sharing technologies*

b. *Effectiveness (usefulness) of knowledge sharing tools*

c. *Comfort while using knowledge sharing technologies*

## 3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Kategori *people* dalam budaya organisasi adalah manusia yang memiliki tiga hal yang berhubungan dengan *knowledge sharing*, tiga hal tersebut adalah:

a. Kepercayaan (*Trust*)

Robbins (2011:97) menjelaskan mengenai kepercayaan (*trust*), kepercayaan adalah eksepektasi atau penghargaan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan, dan kebijakan bertidak secara oportunistik. Dua unsur penting dari definisi kita adalah bahwa kepercayaan menyiratkan familiritas dan risiko. Dimensi-dimensi kepercayaan, yaitu integritas, kompetensi, konsistensi, kesetiaan dan keterbukaan.

b. Motivasi

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:232), produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

c. Komunikasi

Menurut Alawi (2007:26) menjelaskan bahwa komunikasi dengan staff ini dapat diukur dengan "*high level of face-to-face interaction, Use of common language dan Teamwork discussion&collaboration*"

#### 4. Sistem Penghargaan

Menurut Tobing (2011:41), kategori sistem penghargaan yang mengacu pada upaya-upaya organisasi untuk mendorong dan memotivasi anggotanya untuk melakukan *knowledge sharing*. Sistem penghargaan harus dirancang dengan hati-hati agar tidak melahirkan perilaku yang tidak diinginkan. Sistem penghargaan yang mendukung *knowledge sharing* adalah sistem yang mendorong perilaku kolaboratif, bekerja secara tim dan memotivasi orang untuk membagikan pengetahuan terbaiknya. Dengan demikian penghargaan yang bersifat individu sebaiknya dihindarkan.

#### 5. Kepemimpinan

Menurut Tobing (2011:39), kepemimpinan sangat penting, karena organisasi perlu dan harus berubah. Dalam proses perubahan, diperlukan seseorang atau sekelompok orang yang menunjukkan arah perubahan (visi), nilai-nilai (sebagai inti budaya organisasi) yang dibutuhkan untuk mencapai visi itu, dan mobilisasi anggota untuk bergerak dengan selaras untuk mencapai visi tersebut. Semua elemen utama jawaban itu akan kita temukan dalam kepemimpinan.

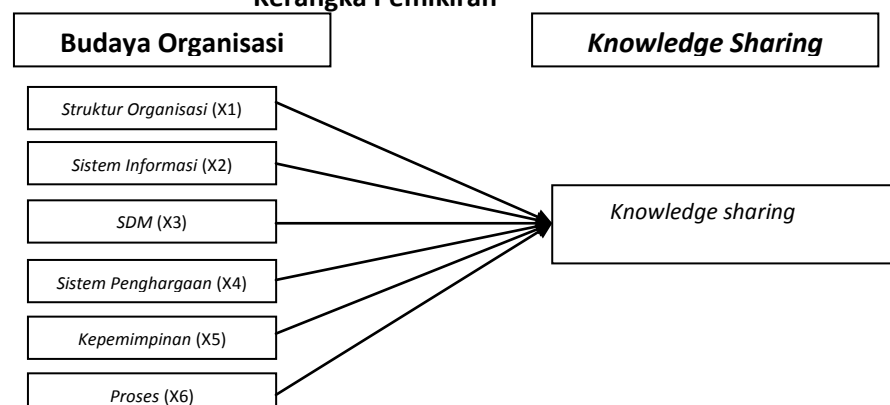
Fisk dalam Tobing (2011:39), mengatakan bahwa seorang pemimpin bisnis yang berhasil dalam abad ke-21 harus memiliki sifat yang merupakan kombinasi dari kegemaran dan ketegasan seorang wirausaha dan kedisiplinan dan keteguhan seorang eksekutif perusahaan. Karakter itu dapat disimpulkan dalam lima sifat, yaitu sebagai:

- Katalis yang mendorong perubahan dan inovasi
- Komunikator yang menginspirasi orang
- Konektor yang memfasilitasi solusi yang lebih baik
- Conscience*, yaitu sebagai seorang manajer yang melakukan sesuatu dengan tepat dan benar
- Coach*, yaitu pemimpin yang bekerja dengan dan mendukung semua level organisasi untuk mencapai kinerja terbaiknya.

#### 6. Proses

Menurut Appelrath & Ritter dalam Tobing (2011:41), proses (bisnis) adalah urutan berbagai aktivitas atau interaksi yang dilakukan oleh beberapa aktor dalam rangka mencapai tujuan bisnis. Aktor-aktor ini dapat berupa pekerja, pelanggan, pemasok dan juga sistem. Pengeksekusian aktivitas oleh aktor-aktor tadi akan mengkonsumsi berbagai objek, seperti material, produk, layanan, informasi dan juga *knowledge*. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemanfaatan *knowledge* itu terjadi ketika ada integrasi antara proses bisnis dan proses KM. Dimana proses-proses KM akan mencatu *knowledge* yang dibutuhkan untuk mengeksekusi proses bisnis Tobing (2011:41).

**Gambar 2**  
**Kerangka Pemikiran**



## HIPOTESIS

Hipotesis penelitian berdasarkan kerangka pemikiran dapat dikemukakan, yaitu:

- a. Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dosen tetap di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung
- b. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dosen tetap di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung
- c. Terdapat perbedaan *knowledge sharing* berdasarkan karakteristik dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan studi kausal. Berdasarkan jenis informasi yang dikelola, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung yang pada tahun 2012 berjumlah sekitar 1.108 orang. Untuk penelitian ini digunakan sampel probabilitas dengan teknik *proportional stratified random sampling* berdasarkan fakultas. Didapat jumlah sampel pada penelitian ini adalah 113 responden.

### Variabel Operasional

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang diukur adalah sebagai berikut:

- a. Variabel eksogen (X) adalah: (1) Struktur Organisasi; (2) Sistem Informasi; (3) Sumber Daya Manusia (SDM); (4) Sistem Penghargaan; (5) Kepemimpinan; (6) Proses
- b. Variabel endogen (Y) adalah *Knowledge Sharing*

Untuk menjabarkan sub-variabel dan item dari variabel yang akan menjadi bahan kuisioner, yaitu.

- a. Struktur Organisasi ( $X_1$ ) : Partisipasi, Jaringan informasi komprehensif dan tim lintas fungsional
- b. Sistem Informasi ( $X_2$ ): Keberadaan teknologi, kemudahan penggunaan dan kenyamanan penggunaan
- c. SDM ( $X_3$ ) : Motivasi, kepercayaan dan komunikasi
- d. Sistem Penghargaan ( $X_4$ ) : Keberadaan penghargaan, kelayakan penghargaan dan penghargaan kelompok
- e. Kepemimpinan ( $X_5$ ) : Keterlibatan, pemahaman, apresiasi dan perjuangan
- f. Proses ( $X_6$ ) : Pedoman kerja, prosedur aktivitas dan aturan kerja
- g. *Knowledge Sharing* (Y) : *Knowledge Donating* dan *knowledge Collecting*

## TEKNIK ANALISIS DATA

### Stasistik Deskriptif

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan besarnya presentase dari persepsi karyawan dan dosen Universitas Pendidikan Indonesia Bandung terkait dengan budaya dan *knowledge sharing*.

### Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini

disebut variabel Eksogen dan variabel dependen yang disebut variabel Endogen (Sugiyono, 2011: 297).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data penelitian ini dikumpulkan dengan mendistribusikan 113 eksemplar kuesioner yang dilakukan langsung oleh peneliti. Jumlah yang kembali adalah sebanyak 107 tetapi terdapat satu kuesioner yang tidak sah untuk diolah dikarenakan responden tidak dengan lengkap mengisi setiap butir pernyataan dalam kuesioner yang telah diberikan. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah 106. Tingkat *response rate* yaitu sebesar 93.8%.

**Tabel 1**  
**Tabel Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif, Analisis Jalur dan ANOVA (One way)**

Variabel	%	Hipotesis	Hasil uji Analisis jalur secara simultan F	Hasil uji Analisis jalur secara parsial t	Kesimpulan	Artinya
<b>Budaya Organisasi (X)</b>	75 %	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	$F_{hitung} (20,651) > F_{tabel} (2,19)$ dan $sig f = 0,000 < \alpha = 0,05$	-	$H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima	Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi implementasi <i>knowledge sharing</i>
<b>Struktur organisasi (X<sub>1</sub>)</b>	76 %	Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	-	$t_{hitung} = 2,538 > t_{tabel} = 1,66$	$H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima	Semakin kuat struktur organisasi, semakin tinggi implementasi <i>knowledge sharing</i> .
<b>Sistem informasi (X<sub>2</sub>)</b>	73 %	Sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	-	$t_{hitung} = 1,354 > t_{tabel} = 1,66$	$H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak	Peningkatan sisten informasi berpengaruh tidak signifikan terhadap implementasi <i>knowledge sharing</i>
<b>SDM (X<sub>3</sub>)</b>	80 %	SDM berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	-	$t_{hitung} = 3,972 > t_{tabel} = 1,66$	$H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima	Semakin kuat SDM, semakin tinggi implementasi <i>knowledge sharing</i>
<b>Sistem penghargaan (X<sub>4</sub>)</b>	66 %	Sistem penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	-	$t_{hitung} = 0,525 > t_{tabel} = -1,66$	$H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak	Peningkatan sistem penghargaan berpengaruh tidak signifikan terhadap implementasi <i>knowledge</i>

Variabel	%	Hipotesis	Hasil uji Analisis jalur secara simultan F	Hasil uji Analisis jalur secara parsial t	Kesimpulan	Artinya
						<i>sharing</i>
<b>Kepemimpinan (X<sub>5</sub>)</b>	74 %	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	-	$t_{hitung} = 5,416 > t_{tabel} = 1,66$	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub> diterima	Semakin kuat kepemimpinan, semakin tinggi implementasi <i>knowledge sharing</i>
<b>Proses (X<sub>6</sub>)</b>	78 %	Proses berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	-	$t_{hitung} = 0,377 < t_{tabel} = 1,66$	H <sub>0</sub> diterima dan H <sub>1</sub> ditolak.	Peningkatan proses berpengaruh tidak signifikan terhadap implementasi <i>knowledge sharing</i>
<b>Knowledge sharing (Y)</b>	82 %	-	-	-	-	-

### Tabulasi Silang Karakteristik Responden dan *Knowledge Sharing*

Tingkat responden berdasarkan jenis kelamin yang dihubungkan dengan *knowledge sharing* dapat dilihat pada halaman berikut.

**Tabel 2**  
**Tabulasi Silang *Knowledge Sharing* Berdasarkan Karakteristik Responden**

		<i>Knowledge Sharing</i>				Total
		Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
<b>Fakultas</b>	FIP	10	11	0	0	21
	FPIPS	6	4	1	0	10
	FPBS	1	20	0	0	22
	FPMIPA	2	17	0	0	19
	FPTK	6	10	0	0	16
	FPOK	3	5	0	0	8
	FPEB	2	7	1	0	10
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>106</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	17	40	0	0	57
	Perempuan	13	34	2	0	49
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>106</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>	S1	1	1	0	0	2
	S2	17	43	2	0	62
	S3	12	30	0	0	42
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>106</b>
<b>Usia</b>	≤ 30 thn	2	3	1	0	6
	>31-35 thn	5	10	0	0	15
	>35-40 thn	7	12	1	0	20
	>40-45 thn	5	10	0	0	15
	>45-50 thn	3	12	0	0	15



		<i>Knowledge Sharing</i>				Total
		Sangat Tinggi	Tinggi	Rendah	Sangat Rendah	
	>50 thn	8	27	0	0	35
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>106</b>
<b>Masa Kerja</b>	≤ 3 thn	2	7	0	0	9
	>3-5 thn	4	1	1	0	6
	>5-10 thn	10	12	1	0	23
	>10 thn	14	54	0	0	68
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>106</b>

Keterangan: FIP (Fakultas Ilmu Pendidikan), FPIPS (Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial), FPBS (Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni), FPMIPA (Fakultas Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam), FPTK (Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan), FPOK (Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesehatan), dan FPEB (Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase budaya organisasi berada pada kategori kuat. Artinya bahwa budaya organisasi di UPI Bandung secara keseluruhan telah mendukung implementasi *knowledge sharing*. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di UPI Bandung telah membentuk perilaku kolektif, nilai-nilai, dan peran kepemimpinan yang kondusif dan suportif terhadap implementasi *knowledge sharing*. Persepsi responden secara spesifik mengenai budaya organisasi dirangkum sebagai berikut:
  - Struktur organisasi berada dalam kategori kuat, artinya bahwa struktur organisasi di UPI Bandung telah mendukung implementasi *knowledge sharing*.
  - Sistem informasi berada dalam kategori kuat, artinya bahwa sistem informasi yang dimiliki oleh UPI Bandung telah berperan dengan baik dalam mendistribusikan, mengumpulkan, dan menyimpan pengetahuan.
  - SDM berada dalam kategori kuat, artinya bahwa SDM yang dimiliki UPI Bandung telah tertanam budaya pembelajaran demi terciptanya *knowledge sharing* yang baik.
  - Sistem penghargaan berada dalam kategori kuat, artinya UPI Bandung pada dasarnya telah mendukung implementasi *knowledge sharing*.
  - Kepemimpinan berada dalam kategori kuat, artinya bahwa pemimpin-pemimpin di UPI Bandung telah memilii sifat *knowledge leader* dimana pemimpin tersebut dapat dikatakan pemimpin yang mendukung implementasi dalam *knowledge sharing*.
  - Proses berada dalam kategori kuat, artinya bahwa di UPI Bandung telah terjadinya interaksi antara proses bisnis dan proses *knowledge management*
- Berdasarkan persepsi responden secara keseluruhan, rata-rata persentase *knowledge sharing* berada pada kategori sangat tinggi. Artinya bahwa dosen UPI Bandung dalam hal mengkomunikasikan serta menerima pengetahuan baru dapat dikatakan baik.
- Pengaruh secara umum antara budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* secara simultan (keseluruhan), budaya organisai berpengaruh signifikan positif terhadap *knowledge sharing*, artinya Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi implementasi *knowledge sharing* pada UPI Bandung. Pengaruh spesifik budaya organisasi terhadap *knowledge sharing*, adalah sebagai berikut.
  - Struktur organisasi dalam konteks budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *knowledge sharing*

- b. Sistem informasi dalam konteks budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *knowledge sharing*
- c. SDM dalam konteks budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *knowledge sharing*
- d. Sistem penghargaan dalam konteks budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *knowledge sharing*
- e. Kepemimpinan dalam konteks budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *knowledge sharing*
- f. Proses dalam konteks budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *knowledge sharing*

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba mengajukan saran-saran. Saran ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan perbaikan oleh pihak Universitas Pendidikan Indonesia Bandung sebagai saran untuk meningkatkan budaya yang dapat mendukung implementasi *knowledge sharing*.

#### a. Saran bagi Institusi

- 1) Budaya organisasi di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung memiliki pengaruh terhadap implementasi *knowledge sharing*. Struktur organisasi, SDM dan kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan, oleh karena itu, ketiga variabel tersebut harus lebih diperhatikan untuk dapat meningkatkan *knowledge sharing* di UPI Bandung.
- 2) Apabila dilihat dari karakteristik responden Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, mayoritas usia dosen >50 tahun, dan mayoritas masa kerja >10 tahun, dengan kondisi tersebut mereka sudah cukup memiliki kemampuan, pengetahuan dan pengalaman kerja serta terbukti memiliki komitmen yang sangat mendukung untuk melaksanakan pekerjaan mereka sebagai tenaga pendidik, sehingga Universitas Pendidikan Indonesia Bandung dapat menjadikan dosen yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan pengalaman kerja yang baik tersebut sebagai dosen yang dapat membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada dosen lainnya.

#### b. Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* dosen tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung. Budaya organisasi terdiri dari enam faktor, yaitu struktur organisasi, sistem informasi, SDM, sistem penghargaan, kepemimpinan, dan proses.

- 1) Penelitian selanjutnya dapat meneliti kembali variabel budaya organisasi dengan faktor yang sama tetapi dengan responden yang berbeda agar dapat membedakan hasil penelitian.
- 2) Menambahkan variabel lain dalam penelitian yang berhubungan dengan *knowledge sharing*, agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih beragam, misalkan kinerja.
- 3) Melakukan pengambilan sampel secara proporsional berdasarkan karakteristik lain tidak hanya berdasarkan fakultas seperti penelitian yang telah dilakukan peneliti, agar dapat mengetahui perbedaan rata-rata *knowledge sharing* berdasarkan karakteristik lainnya sebagai bahan perbandingan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrar. (2011). Knowledge Sharing dan Implikasinya Terhadap Employee Engagement. Universitas Padjadjaran. Skripsi: Tidak Diterbitkan
- Absah, Yeni. (2009). Pengaruh Pembelajaran Organisasi terhadap Kompetensi, Tingkat Diversifikasi dan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta di Sumatera Utara. *Vol.6. No.3, September 2009: Hal 194-207*
- Al-Alawi, Ade I; Al-Marzooqi, Nayla Y & Mohammed, Yasmeen F. (2007). Organizational Culture and Knowledge Sharing: Critical Success Factors. *Journal of Knowledge Management VOL. 11 NO. 2 2007, pp. 22-42., Emerald Group*
- Ardichvili, Alexandre; Maurer, Martin; Li, Wei; Wentling, Tim & Stuedermann, Reed. (2006). Cultural Influences on Knowledge Sharing through Online Communities of Practice. *Journal of Knowledge Management VOL. 10 NO. 1 2006, pp. 94-107. Emerald Group*
- Casimir, Gian; Lee, Karen & Loon Mark. (2012). Knowledge Sharing: Influences of Trust, Commitment and Cost. *Journal of Knowledge Management VOL. 16 NO. 5 2012, pp. 740-753. Emerald Group*
- French, Neil. (2010). Factors which Influence Organisational Knowledge Sharing. University of Pretoria. Dissertation
- Gan, Gerald; Ryan, Charmaine & Gururajan, Raj. (2006). The Effects of Culture on Knowledge Management Practice. *Kajian Malaysia, Vol. XXIV, No. 1 & 2*
- Gomes, Faustino C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Hafni, Hartati R. (2009). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya, Penghargaan, Infrastruktur dan Kualitas Isi Terhadap Penggunaan Koneksi di Network Regional Kalimantan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Institut Manajemen Telkom. Tesis: Tidak Diterbitkan
- Hartanto, Frans M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan Media Utama
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi sembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Irma, Ade & Wood, Peter (2011). The Motivation to Share Knowledge of The Employees in The Telecommunication Service Providers in Indonesia.. *IPEDR vol.5. International Conference on Social Science and Humanity: Singapore*
- Islam, Zahidul; Ahmed, Sylvana M; Hasan, Ikramul & Ahmed, Sarwar U. (2011). Organizational Culture and Knowledge Sharing: Empirical Evidence from Service Organizations. *African Journal of Business Management Vol. 5(14), pp. 5900-5909, 18.*
- Kepres RI No. 9 Tahun 2001. *Tentang Tunjangan Dosen*. Jakarta

- King, William R. (2009). *Knowledge Management and Organizational Learning*. Katz Graduate School of Business: University of Pittsburgh
- Komputer, Wahana. (2012). *Solusi Praktis dan Mudah Menguasai SPSS 20 untuk Pengolahan Data*. Yogyakarta: Andi
- Lai, Ming-Fong & Lee, Gwo-Guang. (2007). Relationship of Organizational Culture Toward Knowledge Activities. *Business Process Management Journal* Vol. 13 No. 2, 2007 pp. 306-322. Emerald Group
- Mangkunegara, Anwar P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Tujuh. Jakarta: PT Remaja Rosda Karya
- Maria, Evi. (2010). Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Maret 2010, Hal. 1 – 9 Vol. 17, No. 1*
- Munir & Rohendi, Dedi. (2012). Development Model for Knowledge Management System (KMS) to Improve University's Performance (Case Studies in Indonesia University of Education). *IJCSI International Journal of Computer Science Issues*. Vol. 9, Issue 1, No 1, January 2012.
- Oscar, Yulius. (2010). *I.T. Kreatif SPSS 18*. Yogyakarta: Panser Pustaka
- Priyatno, Duwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi
- Rahgozar, Hassan; Afshangia, Fazlollah; & Ehteshami, Kobra Z. (2012). The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. J. Basic. Appl. Sci. Res., 2(4)3198-3207, 2012
- Riduwan & Kuncoro, Engkos A (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis* (Cetakan ke Tiga). Bandung: Alfabeta
- Riduwan & Sunarto. (2010). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi Komunikasi, dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas. Salemba Empat: Jakarta.
- Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*, Jakarta : Salemba Empat
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Empat, Buku Satu. Jakarta: Salemba Empat
- (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi Empat, Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat
- Setiarso, Bambang; Harjanto, Nazir; Triyono & Subagyo, Hendro. (2012). *Knowledge Management pada Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Siagian, P Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta
- Suhendi, Hendi&Anggara, Sahya. (2009). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Sulistiyani, Ambar T& Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suppiah ,Visvalingam &Sandhu, Manjit S. (2011). Organisational Culture's Influence on Tacit Knowledge-Sharing Behaviour. *Journal of Knowledge Management VOL. 15 NO. 3 2011, pp. 462-477. Emerald Group*
- Supranto, J. (2000). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Univeritas Atma Jaya
- Tahir, Saeed; Basit, Tayyab; Haque, M Anis; Mustaq, Ahmad H. & Anwar, Chaudry. (2010). Knowledge Management Practices: Role of Organizational Culture. *Vol. 17 number 1. ASBBS Annual Conference: Las Vegas*
- Tobing, Paul L. (2007). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- UPI Press. (2010). *Gerbang TIK Universitas Pendidikan Indonesia*. UPI:Bandung
- Van den Hooff B & De Ridder, J.A. 2004. Knowledge Sharing in Context : The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management Vol. 8, no. 6, pp.117-130*
- Wei, Chong C; Choy, Chong S & Yew, Wong K. (2009). *Is The Malaysian Telecommunication Industry Ready for Knowledge Management Implementation*. *Journal of Knowledge Management. VOL. 13 NO. 1 2009, pp. 69-87. Emerald Group*

[www.upi.edu](http://www.upi.edu) diakses tanggal 1 Mei 2013 pukul 18.58 WIB

[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) diakses 1 Mei 2013 pukul 18.05 dan 19 maret 2013 pukul 08.22 WIB

#### **Riwayat hidup:**

**Fahmi Jahidah Islamy, SMB, MM**, Lahir di Bandung 10 November 1990, NIDN 04-1011-90-05, Pendidikan Terakhir S2 Universitas Telkom Bandung, Sekarang menjadi Dosen tetap STIE INABA Bandung.