



JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI MANAJEMEN DAN KEUANGAN

Vol. 01 No. 02 November 2017

Hal. 069 - 081

JPEKA

Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing Terhadap Prestasi Belajar

Dede Mustomi

Akademi Sekretaris dan Manajemen Administrasi BSI Jakarta, email: dede.ddo@bsi.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menentukan pengaruh budaya organisasi dan knowledge sharing terhadap prestasi belajar. Budaya organisasi adalah persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi (Robbins, 2005). Knowledge sharing adalah tindakan dimana karyawan menyebarkan informasi yang relevan didalam organisasi (Bartol dan Srivastava dalam Yang, 2007). Prestasi belajar merupakan hasil-hasil belajar yang dicapai mahasiswa dengan kriteria tertentu (Nana Sudjana dalam Ariwibowo, 2012). Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan : (1) pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi belajar, (2) pengaruh knowledge sharing terhadap prestasi belajar, (3) pengaruh budaya organisasi dan knowledge sharing secara simultan terhadap prestasi belajar. Penelitian ini menggunakan metode correlational research. Hasil dari penelitian ini (1) terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap prestasi belajar, (2) tidak terdapat pengaruh positif knowledge sharing terhadap prestasi belajar, (3) terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan knowledge sharing secara simultan terhadap prestasi belajar.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Knowledge Sharing, Prestasi belajar

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of organizational culture and knowledge sharing on learning achievement. Organizational culture is a common perception held by organization's members (Robbins, 2005). Knowledge sharing as the action in which employees diffuse relevant information to others across the organization (Bartol dan Srivastava dalam Yang, 2007). Learning achievement is the result of learning that achieved by students with certain criteria (Nana Sudjana dalam Ariwibowo, 2012). The objectives of this research was to find out: (1) the influence of organizational culture on learning achievement, (2) the influence of knowledge sharing on learning achievement, (3) the influence of organizational culture and knowledge sharing simultaneously on learning achievement. This research uses correlational research method. The results show: (1) there is a positive effect of organizational culture on learning achievement, (2) there is not a positive effect of knowledge sharing on learning achievement, (3) there are a positif effect organizational culture and knowledge sharing simultaneously on learning achievement.

Keyword : organizational culture, knowledge sharing, learning achievement

PENDAHULUAN

Kampus merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang pendidikan. Kampus mencetak manusia-manusia agar memiliki kompetensi yang siap bersaing didunia global. Setiap mahasiswa menginginkan dan mengharapkan mendapatkan nilai akademik yang baik dan memuaskan. Untuk mendapatkan nilai yang tinggi, setiap mahasiswa memiliki metode belajar yang berbeda-beda. Mereka yang berprestasi dalam nilai akademik biasanya ditopang oleh keuletan dalam belajar sehingga mendapatkan nilai akademik yang memuaskan. Namun dibanyak penelitian terlihat bahwa prestasi seorang mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh kompetensi mahasiswa itu sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan dimana dia melangsungkan proses belajarnya. Dua hal yang bisa mempengaruhi prestasi seorang mahasiswa adalah budaya organisasi yang hidup dan dianut didalam organisasi tersebut dan lingkungan dimana para mahasiswanya mau berbagi pengetahuan diantara mereka.

Budaya organisasi merupakan nilai dan ajaran yang dianut oleh anggotanya serta dijalankan dengan penuh kesadaran yang menjadikan suatu organisasi memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi lain. Nilai-nilai yang ada didalam organisasi, baik secara sadar atau tidak akan dijalankan dan dikembangkan oleh anggotanya sesuai dengan perkembangan jaman, nilai intinya biasanya akan tetap, hanya akan ada modifikasi-modifikasi baru sesuai dengan generasi yang menjalankannya.

Penelitian ini akan meneliti tentang budaya organisasi, knowledge sharing dan prestasi belajar belajar mahasiswa didalam organisasi

kampus, tempat dimana mahasiswa dan dosen melaksanakan proses belajar dan mengajar. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh chikoore dan ragsdell (2013) yang berjudul “knowledge sharing in higher education : a study of students preparing assessed group work”, yang didalam kesimpulannya menyatakan bahwa knowledge sharing atau berbagi pengetahuan sangat berpengaruh terhadap aktifitas belajar diantara mereka.

Banyak orang menghabiskan hidupnya didalam organisasi dengan bekerja. Ketika mereka bergabung dengan sebuah organisasi, mereka membawa nilai nilai dan perilaku yang unik yang pernah mereka dapatkan. Banyak organisasi mengajarkan nilai nilai, kepercayaan dan perilaku yang hidup didalam organisasi itu. Proses proses tersebut berisikan pengajaran tingkah laku dasar dan kepercayaan tentang bagaimana seseorang bersikap dan bertingkah laku didalam suatu organisasi sehingga pelan pelan karyawan baru akan menerima ajaran ajaran tersebut sehingga dia akan menyatu didalam suatu budaya organisasi yang dia tempati (Vikas, 2008).

Budaya organisasi adalah suatu nilai nilai dan kepercayaan yang memungkinkan anggota organisasi memahami peran dan norma yang ada didalam organisasinya (Hodgetts, Luthans, Doh, 2006). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang dapat dibagi, asumsi asumsi dasar dimana organisasi belajar dan meniru dari lingkungan dan memecahkan masalah yang diadaptasi dari luar dan diintegrasikan kedalam untuk dipelajari oleh anggota baru

sebagai arah dan untuk memecahkan masalah (Park et al., dalam Al-Alawi et al., 2007).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai dan norma-norma yang mengawasi hubungan antar anggota organisasi dengan orang lain dan dengan para pemasok, pelanggan dan orang lain diluar organisasi, sedangkan nilai adalah kriteria umum, standar, atau prinsip yang digunakan orang untuk menentukan jenis-jenis perilaku, peristiwa, situasi dan hasil yang diinginkan atau yang tidak diinginkan (Jones R, 2004). Budaya organisasi adalah satu set nilai, keyakinan, asumsi dan praktik yang membentuk dan menjadi petunjuk sikap dan perilaku anggota organisasi (Rashid et al., 2004). Budaya organisasi menunjukkan persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu (Robbins P, 2005).

Pengakuan bahwa budaya organisasi mempunyai sifat-sifat umum tidaklah berarti bahwa tidak ada sub-sub budaya didalam setiap budaya yang ada. Kebanyakan organisasi besar mempunyai budaya yang dominan dan sejumlah sub budaya. Budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi itu. Bila kita bicara mengenai budaya organisasi, kita mengacu ke budaya dominannya. Pandangan makro mengenai budaya itu memberi organisasi kepribadian yang jelas terbedakan. Sub budaya cenderung berkembang dalam organisasi besar untuk mencerminkan masalah, situasi, atau pengalaman bersama yang dihadapi para anggotanya. Sub budaya ini cenderung didefinisikan menurut perancangan departemen dan pemisahan geografis. Departemen pembelian, misalnya, dapat mempunyai sub budaya yang secara unik

dianut bersama oleh anggota-anggota departemen tersebut. Sub budaya ini akan mencakup nilai inti budaya dominan plus nilai-nilai tambahan yang unik bagi anggota-anggota departemen penjualan. Sekali lagi, nilai inti pada hakikatnya dipertahankan tetapi dimodifikasi agar mampu mencerminkan situasi unit terpisah yang jelas terbedakan tersebut (Robbins P, 2005).

Setiap organisasi memiliki budaya yang unik yang terus dikembangkan untuk menggambarkan identitas organisasi dalam dua dimensi; visible dan invisible. Dimensi visible menggambarkan nilai-nilai, filosofi dan misi sementara dimensi invisible memandu karyawan bertindak didalam organisasi (McDermott dan O'dell dalam Al-Alawi et al., 2007).

Budaya organisasi bisa berbeda-beda dalam derajat kekuatannya. Budaya kuat menunjukkan dipahaminya bersama perspektif tentang bagaimana kehidupan organisasi harus berjalan, dan disepakati sebagian besar anggota organisasi. Sebaliknya, budaya lemah mengimplikasikan tak adanya budaya berpengaruh yang dominan, di dalam organisasi ada beberapa budaya yang mungkin saling bertentangan satu sama lain. Budaya kuat juga dikatakan mampu mengangkat kinerja organisasi. Ada beberapa formula budaya yang berkaitan erat dengan kinerja. Argumen mereka adalah semakin dekat organisasi dengan formula-formula tersebut, makin besar kemungkinannya organisasi akan berkinerja tinggi. Namun di sisi lain, keberadaan budaya lemah yang terdiri dari berbagai sub kultur justru bisa menjadi keunggulan. Budaya kuat yang sangat kuat menancap bisa juga menjelma menjadi kelemahan apabila mereka

begitu kuatnya, sehingga tak ada peluang bagi non konformitas yang mampu menciptakan inovasi dan kemampuan beradaptasi (Rosyid, 2008).

Budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi, yaitu : (1). Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain, (2). Budaya memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi, (3). Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri sendiri, (4). Budaya meningkatkan kemantapan sosial, (5). Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins P, 2005).

Ada tujuh karakteristik dari budaya organisasi : (1). *Innovation and risk taking*. Mendorong karyawan untuk mampu berinovasi dan berani mengambil resiko, (2). *Attention to detail*. Karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketelitian, mampu menganalisa dan memperhatikan hal hal yang detail, (3). *Outcome orientation*. Manajemen fokus terhadap hasil ketimbang tehnik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil, (4). *People orientation*. Manajemen berorientasi terhadap orang orang yang ada didalam organisasi, (5). *Team orientation*. Manajemen berorientasi kepada tim ketimbang kepada individu individu, (6). *Aggressiveness*. Karyawan diharapkan mampu lebih agresif dan kompetitif ketimbang santai santai, (7). *Stability*. Manajemen tetap memelihara keadaan agar tetap stabil (Robbins P, 2005).

Meskipun budaya organisasi berkembang dalam cara cara yang berbeda, biasanya dalam prosesnya melibatkan langkah-langkah berikut ini : (1). Seseorang pendiri memiliki ide untuk perusahaan baru, (2). Pendiri menerima orang-orang dan menciptakan kelompok inti yang memiliki persamaan visi dengan pendirinya. Maka, semua kelompok inti itu yakin bahwa ide tersebut bagus, dapat berjalan dan berharga dalam menginvestasikan waktu, uang, dan energy, (3). Kelompok inti yang ada mulai bertindak secara konkret untuk menciptakan organisasi dengan mencari dana, memperoleh hak paten, badan hukum, menentukan tempat, bangunan, dan lain sebagainya, (4). Pada titik ini, orang lain masuk ke organisasi, dan sejarah pun dimulai (Luthans, 2005).

Kemampuan budaya organisasi untuk memotivasi karyawannya dan meningkatkan efektifitas organisasi dapat ditempuh dengan cara menyampaikan nilai-nilai organisasi kepada anggotanya. Anggota organisasi belajar nilai-nilai melalui sosialisasi yang dilakukan organisasi dan melalui cerita-cerita, upacara serta kegiatan informal lainnya yang ada didalam budaya organisasi tersebut (Jones R, 2004).

Berikut adalah strategi untuk mensosialisasikan budaya organisasi kepada anggotanya : (1). *Collective vs Individual*. Taktik kolektif menyediakan para pendatang baru pemahaman umum bagaimana menghadapi suatu keadaan melalui pengalaman dalam sebuah tim. Dengan taktik individu, setiap pendatang baru belajar pengalaman yang unik dan belajar bagaimana cara yang baru yang pantas menghadapi suatu situasi secara individu, (2). *Formal vs Informal*. Taktik formal memisahkan para

pendatang baru dari anggota organisasi yang telah ada selama proses pembelajaran. Dengan taktik informal, para pendatang baru belajar saat sedang bertugas sebagai anggota tim, (3). *Sequential vs Random*. Taktik *sequential* menyediakan para pendatang baru informasi yang tegas tentang urutan aktivitas yang akan mereka laksanakan. Dengan taktik *random*, pelatihan adalah dasar yang dibutuhkan oleh para pendatang baru karena disana tidak ada urutan tugas yang tegas didalam organisasi, (4). *Fixed vs Variabel*. Taktik *fixed* memberikan jadwal bagi para pendatang baru dalam proses pembelajarannya dalam menuntaskan setiap tahapan tugasnya. Taktik variabel tidak menyediakan informasi kepada para pendatang baru mengenai target yang harus dicapai dalam proses pembelajarannya, disini sekali lagi dibutuhkan pelatihan bagi setiap individu, (5). *Serial vs Disjunctive*. Didalam taktik serial, anggota organisasi yang telah ada menjadi contoh dan penasehat bagi para pendatang baru. Didalam taktik *disjunctive*, para pendatang baru harus mengembangkan perilaku dengan cara mereka sendiri karena organisasi tidak menyampaikan kepada pendatang baru tentang apa yang harus dilakukan, (6). *Divestiture vs Investiture*. Dengan *divestiture*, para pendatang baru akan menerima dukungan sosial yang negatif. Dengan *investiture*, para pendatang baru akan menerima dukungan sosial yang positif dari anggota organisasi lain (Jones R, 2004).

Banyak studi melaporkan bahwa bila budaya organisasi ditingkatkan maka pelaksanaan *knowledge management* bisa lebih dipercepat seperti : *collaborative* (Cameron et al., dalam Yang, 2007), kepercayaan dalam lingkungan kerja (Goh et

al., dalam Yang, 2007), komitmen top manajemen (Hislop et al., Yang, 2007), program mentoring (Krogh dalam Yang, 2007), tanggung jawab bersama dalam tim (Bollinger et al., dalam Yang, 2007), berinovasi dan mampu menyelesaikan masalah (Goh dalam Yang, 2007).

Agar suatu organisasi siap dalam mengantisipasi dan beradaptasi dengan setiap perubahan yang selalu terjadi, maka diperlukan kemampuan organisasi untuk selalu dapat memelihara, memanfaatkan dan mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya. Pengembangan budaya kerja "Organisasi Berbasis Pengetahuan" dimaksudkan untuk menambah wawasan mengenai konsep Organisasi Berbasis Pengetahuan menjadi lebih peduli dengan pengembangan budaya belajar di dalam organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi yang berbasis pengetahuan (Wied, 2008).

Secara spesifik, peranan budaya organisasi terdiri dari : (1). Membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, (2). Menciptakan jatidiri anggota organisasi, (3). Menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya, (4). Membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya (Maryatun, 2008).

Dimensi budaya digolongkan kedalam empat kelompok, yaitu : (1). *Power Distance*. Mengarah pada anggota yang kurang mempunyai kekuatan dalam institusi dan

organisasi menerima bahwa kekuasaan didistribusikan seimbang, (2). *Uncertainty Avoidance*. Mengarah pada dimana manusia merasa diperlakukan dengan situasi keraguan dan membentuk kepercayaan dan institusi yang mencoba untuk menghindari hal tersebut, (3). *Individualism*. Kecenderungan dari manusia untuk melihat diri mereka sendiri dan keluarga dekatnya, (4). *Masculinity*. Suatu budaya dimana nilai nilai dominan dalam masyarakat adalah kesuksesan, uang, dan barang (Hofstede dalam Hodgett dan Luthans, 2003).

Dimensi budaya organisasi yang lain terdiri dari dimensi sosiabilitas dan solidaritas. Sosiabilitas dapat didefinisikan sebagai persahabatan dalam hubungan antar anggota organisasi. Solidaritas adalah kemampuan seseorang untuk mewujudkan tujuan secara efisien dan efektif untuk kebaikan organisasi tanpa banyak memperhatikan dampak terhadap individu dan hubungan di antara mereka (Goffee dan Jones dalam Rashid et al., 2004).

Dimensi budaya yang lain adalah sebagai berikut : (1) *Job Challenge*, mengacu pada keanekaragaman dan kompleksitas dalam pekerjaan, (2) *Communication*, mengacu pada efektivitas komunikasi antara *top management* dan karyawan, dan antar karyawan itu sendiri, (3) *Trust*, mengacu pada kepercayaan yang ada antara karyawan dan para manajer mereka dan diantara karyawan itu sendiri, semacam kepercayaan yang mana memungkinkan untuk diskusi secara bebas, dan suatu lingkungan yang berpandangan terbuka, (4) *Innovation*, mengacu pada suatu lingkungan yang mendukung untuk kreativitas, pemecahan masalah, gagasan baru dan menopang peningkatan, dan (5) *Social*

Cohesion, mengacu pada unsur dari hubungan timbal balik diantara anggota organisasi, dan tingkat hubungan timbal balik ini ditonjolkan oleh suatu perasaan kesetiakawanan dan kooperasi/kerjasama (Zeit et al., dalam Carmeli (2005).

Robbins P (2005) membagi dimensi budaya organisasi terdiri dari dua jenis yaitu : (1). *Strong Culture*, yaitu suatu budaya dimana nilai inti organisasi tersebut dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas, (2). *Weak Culture*, yaitu suatu budaya yang tidak jelas, rancu, dan tidak konsisten.

Budaya yang baik dan kondusif didalam suatu organisasi akan meningkatkan komunikasi yang baik pula diantara anggotanya, salah satu komunikasi yang dihasilkan adalah knowledge sharing atau berbagi pengetahuan diantara para anggota organisasi. Setiap anggota tidak ragu untuk berbagi pengetahuan yang dia miliki kepada sesama anggota yang lain, dengan demikian akan tercipta saling percaya dan keterbukaan diantara para anggota, yang wujud akhirnya akan meningkatkan prestasi para anggota didalam organisasi.

Mentransfer pengetahuan dari seseorang kepada orang lain membutuhkan pengalaman dan pengajaran (Politis, 2002).

Menurut Lee dalam Behery H (2008) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai aktivitas pemindahan pengetahuan dari seseorang, grup atau organisasi kepada pihak lain. Bartol dan Srivastava dalam Yang (2007) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai sebuah aksi dimana karyawan menyebarkan informasi yang relevan kepada karyawan lain didalam organisasi. Menurut Bock dan Kim dalam Yang (2007) *knowledge*

sharing telah menjadi bahan pertimbangan penting dari *knowledge management*. Baum dan Ingram dalam Yang (2007) mengemukakan didalam investigasinya di hotel Manhattan, menyimpulkan bahwa berbagi pengalaman dengan hotel yang lain didalam rantai yang sama memiliki dampak yang bermanfaat didalam operasional sehari hari. Kemauan untuk berbagi telah menjadi norma di hotel Manhattan. Menurut Sveiby dalam Yang (2007) arus pengetahuan diantara individu individu didalam sebuah tim memungkinkan mereka dapat meningkatkan kompetensi dan satu sama lain dapat memperoleh pengetahuan yang baru.

Pengetahuan didefinisikan sebagai kombinasi dari pengalaman, nilai nilai, informasi dan keahlian yang dapat membantu mengevaluasi pengalaman dan informasi yang baru (Gammelgaard dan Ritter dalam Al-Alawi et al., 2007). Perkembangan penggunaan pengetahuan didalam bisnis memiliki peran memunculkan teori *knowledge management* (Aranda dan Fernandes dalam Al-Alawi et al., 2007). Pengetahuan merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan organisasi untuk tetap dapat bersaing dikancah pasar global (Quinn dalam Behery H, 2008).

Pengetahuan seharusnya tidak dicampuradukan dengan data; data merupakan fakta yang mentah, lebih dari itu pengetahuan lebih rumit dari pada informasi, informasi merupakan hasil dari data yang diatur kedalam bentuk yang lebih punya arti, sedangkan pengetahuan adalah hasil dari penerjemahan informasi berdasarkan pemahaman orang orang dan pengetahuan yang menyertakan kepercayaan, sikap dan

tingkah laku (Lee dan Yang dalam Al-Alawi et al., 2007).

Ketika ekonomi tradisional hanya mengandalkan pabrik dan modal sebagai asset, ekonomi sekarang mengembangkan pengetahuan sebagai faktor produksi yang utama dalam meraih keuntungan (Beijerse dalam Al-Alawi et al., 2007).

Nonaka dan Takeuchi dalam Behery H (2008) telah menelusuri kekuatan *knowledge sharing* terhadap kinerja perusahaan. Menciptakan pengetahuan dan menggunakannya untuk mengembangkan produk, pelayanan dan sistem yang merupakan kunci penopang perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Weiss dalam Behery H (2008) menguraikan bahwa *knowledge sharing* terdiri dari dua proses dasar, yakni *knowledge collection* dan *knowledge connection*. *Knowledge collection* meliputi kumpulan pengetahuan atau rekaman yang berupa dokumen dan file. *Knowledge connection* memfasilitasi apa yang menjadi kebutuhan pengetahuan dengan mengakses apa yang telah disediakan oleh *knowledge collection*. Riesenberger dalam Behery H (2008) Mengungkapkan pertimbangan untuk menggunakan *knowledge sharing*: (1). Untuk mempelajari pelanggan, (2). Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, (3). Meningkatkan kompetensi dan produk, (4). Membuat tren pasar, (5). Bersaing dengan cerdas, (6). Meningkatkan perhatian kepada pelanggan, (7). Meningkatkan inovasi terhadap proses dan produk baru, (8). Meningkatkan efisiensi dan produktifitas pekerja, (9). Memperbaiki pembuatan keputusan, (10). Meningkatkan fleksibilitas dan kemampuan mengadaptasi perubahan.

Pembahasan tentang *knowledge sharing* telah berakar didalam teknologi dan literatur. Penelitian diarea ini fokus pada penjelasan keberhasilan atau kegagalan negara didalam pengembangan pertumbuhan ekonomi melalui pengembangan teknologi (Cummings, 2003). Keberhasilan *knowledge sharing* akan tergambar pada desain produk, proses manufaktur dan desain organisasi (Nelson dalam Cummings, 2003). *Knowledge sharing* akan terlihat melalui proses pembelajaran yang dinamis ketika organisasi secara terus menerus berinteraksi dengan konsumen dan supplier untuk menginovasi dan mengkreasi produknya (Lall dalam Cummings, 2003).

Sejalan dengan literatur sejak hasil dari design, struktur atau strategi akan sering diadaptasi dan dimodifikasi untuk mencapai taraf yang diinginkan melalui *learing by doing* didalam interaksi dengan kelompok didalam organisasi, teknologi yang sudah usang mungkin tidak akan lagi digunakan tetapi tetap bisa dijadikan bahan pelatihan. Lebih dari itu terkadang pengetahuan dasar yang telah ditransfer mungkin akan menjadi sesuatu yang lebih mudah untuk diidentifikasi (Hedlund dan Nonaka dalam Cummings, 2003).

Ada empat variabel yang mempengaruhi *knowledge sharing*, yaitu : (1). Karakteristik teknologi yang ditransfer, (2). Aktivitas dan model yang kan transfer, (3). Profil organisasi dan para pihak yang terlibat didalam transfer, (4). Faktor lingkungan seperti tingkat perkembangan dan kapasitas teknologi dinegara tuan rumah (Sagafi-Nejad dalam Cummings 2003).

Untuk menciptakan budaya *knowledge sharing*, kita harus mendorong karyawan

untuk bekerja bersama dengan lebih efektif, kolaboratif dan berbagi sehingga membuat perusahaan lebih produktif, dengan berbagi pengetahuan kita akan mendapatkan sesuatu lebih dari yang telah hilang dan *knowledge sharing* merupakan proses sinergi dimana kita kan mendapatkan sesuatu lebih dari yang kita simpan (Gurteen, 1999).

Dari budaya organisasi kampus yang kondusif akan melahirkan budaya *knowledge sharing* diantara para mahasiswanya yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan prestasi belajar mahasiswa di kampus.

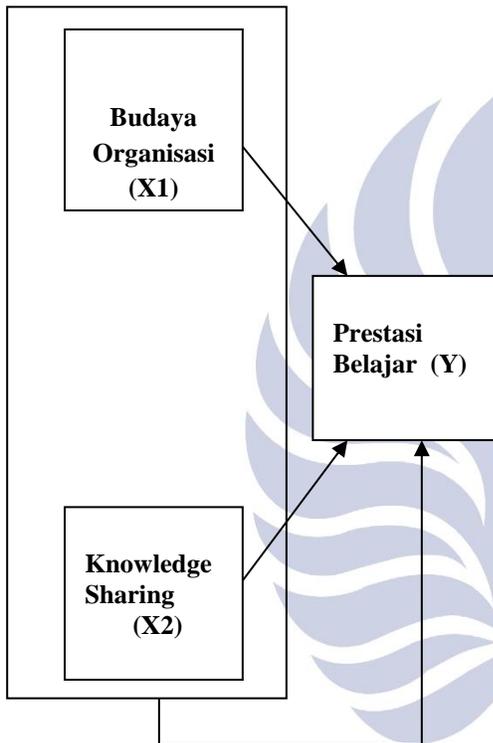
Nana Sudjana dalam Ariwibowo (2012) mengatakan bahwa “prestasi belajar merupakan hasil-hasil belajar yang dicapai mahasiswa dengan kriteria tertentu”. Hal ini menandakan bahwa objek yang dinilai adalah hasil belajar mahasiswa. Hasil belajar mahasiswa pada hakikatnya adalah perubahan tingkah laku mahasiswa yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotor.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi belajar menurut Ngalim Purwanto dalam Ariwibowo (2012) adalah: (1) Faktor luar meliputi: a) Lingkungan terdiri dari lingkungan alam dan lingkungan sosial; b) Instrumental terdiri dari kurikulum atau bahan pembelajaran, guru, sarana dan fasilitas, administrasi atau manajemen. (2) Faktor dalam meliputi: a) Fisiologis terdiri dari kondisi fisik dan kondisi panca indera; b) Psikologis terdiri dari bakat, minat, kecerdasan, motivasi, kemampuan kognitif.

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Berikut adalah kerangka konseptual hubungan antara variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan *knowledge sharing* (X2) dengan variabel dependen yaitu

prestasi (Y) dalam penelitian ini. Berikut adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah *Correlational Research*, yaitu penelitian untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi (Umar, 2005). Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa Bsi Karawang semester 3 (tiga) jurusan akutansi yang masih aktif. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi digunakan rumus Slovin dengan

batas toleransi kesalahan (*margin eror*) 10% (Umar, 2005). Penelitian ini dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari dua puluh empat (24) item pernyataan dan berisi alternatif jawaban yang terdiri dari interval 1 (satu) sampai 5 (lima) dalam *skala likert*.

Teknik analisa data sampel responden untuk uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment* dari Pearson. Teknik analisa data sampel responden untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*. Teknik analisa hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik *Multiple Regression*, yang semuanya dengan bantuan program SPSS versi 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data sampel kuesioner dari responden yang terkumpul sebanyak 55 responden dari total populasi sebesar 119. Berikut adalah tabel karakteristik demografik responden :

Tabel 1. karakteristik demografik

No	Karakteristik Demografik	Jumlah	Persentase
1	Gender		
	<i>Laki-Laki</i>	20	36.4%
	<i>Perempuan</i>	35	63.6%
2	Usia		
	<i>20 tahun kebawah</i>	3	5.5%
	<i>20 tahun keatas</i>	53	94.5%
3	Status		
	<i>Single</i>	36	65.5%
	<i>Menikah</i>	19	34.5%
4	Bekerja		
	<i>Bekerja</i>	37	67.3%
	<i>Tidak bekerja</i>	18	32.7%

No	Karakteristik Demografik	Jumlah	Persentase
5	Nilai IPK		
	<i>Diatas 3</i>	49	89.1%
	<i>Dibawah 3</i>	6	10.9%

Semua data sampel akan diolah dan dianalisa untuk uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui apakah alat ukur menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan yang sebenarnya maka dilakukan perhitungan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dihitung menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson (Azwar, 2001). Uji validitas dikatakan valid jika r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel. Berikut adalah tabel hasil dari uji validitas dengan menggunakan *Product Moment* dari Pearson:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.634	0.266	valid
2	0.617	0.266	valid
3	0.644	0.266	valid
4	0.669	0.266	valid
5	0.612	0.266	valid
6	0.625	0.266	valid
7	0.495	0.266	valid
8	0.381	0.266	valid
9	0.524	0.266	valid
10	0.515	0.266	valid
11	0.458	0.266	valid
12	0.386	0.266	valid
13	0.583	0.266	valid
14	0.602	0.266	valid
15	0.517	0.266	valid
16	0.489	0.266	valid
17	0.449	0.266	valid

18	0.545	0.266	valid
19	0.402	0.266	valid
20	0.453	0.266	valid
21	0.640	0.266	valid
22	0.508	0.266	valid
23	0.668	0.266	valid
24	0.658	0.266	valid

Dari tabel 3 dapat dilihat hasil uji validitas dari 24 item kuesioner dimana hasilnya nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka kesimpulannya semua item dinyatakan valid.

Setelah uji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar, 2001). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach's*. Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika α lebih besar ($>$) dari r tabel. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 3. hasil uji reliabilitas

Nilai r hitung	Alpha Cronbach's
0.896	Reliabel

Dari uji reliabilitas dapat dilihat nilai $\alpha = 0.896 > r$ tabel = 0.266 karena nilai α lebih besar dari r tabel artinya item-item dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel.

Setelah uji validitas dan uji reliabilitas maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan variabel knowledge sharing (X2) terhadap variabel prestasi (Y). Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan *Multiple Regression* dengan bantuan program SPSS versi 16.

Untuk mengetahui hasil hipotesis, akan dilakukan terlebih dahulu uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Dalam uji t jika nilai Sig < 0.05 atau t hitung > dari t tabel maka artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y. Dalam uji F jika nilai Sig < 0.05 atau F hitung > dari F tabel maka artinya terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel X terhadap variabel Y (Priyatno, 2008).

Hipotesis 1 :

Dalam uji t diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar 0.002 < 0.05 dan nilai t hitung 3.178 > 2.007 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 terhadap Y.

Hipotesis 2 :

Dalam uji t diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar 0.116 > 0.05 dan nilai t hitung 1.599 < 2.007 artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel X2 terhadap Y.

Hipotesis 3 :

Dalam uji F diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 0.000 < 0.05 dan F hitung 13.910 > 3.172 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan F hitung lebih besar dari F tabel

maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan: 1) semua data sampel telah melalui uji validitas, yang hasilnya adalah semua item kuesioner yang berjumlah 24, nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel, maka dapat diambil kesimpulan semua data item dinyatakan valid; 2) semua data sampel telah melalui uji reliabilitas, yang hasilnya nilai alpha lebih besar dari r tabel yang artinya item-item yang ada dalam kuesioner dikatakan reliable; 3) uji hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi belajar, knowledge sharing secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap prestasi belajar, budaya organisasi dan knowledge sharing secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar.

Saran

Penelitian ini terbatas hanya menilai pengaruh variabel budaya organisasi dan knowledge sharing terhadap prestasi belajar mahasiswa, tentu ada banyak variabel lain yang mempengaruhi prestasi mahasiswa dikampus. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia kampus khususnya dan organisasi pada umumnya, bahwa nilai nilai budaya organisasi dan knowledge sharing yang dianut disuatu organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi anggotanya, budaya organisasi dan knowledge sharing memiliki

dampak yang signifikan terhadap kehidupan anggotanya, termasuk dalam hal ini adalah organisasi kampus dimana mahasiswa dan dosen berinteraksi dalam proses belajar dan mengajar. Nilai-nilai budaya organisasi yang baik dan knowledge sharing diantara mahasiswa dan dosen harus tetap dijaga untuk kelangsungan kehidupan dunia kampus yang nyaman dan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AL-Alawi A Ismail, Al-Marzooqi N Yousif, Mohammed Y Fraidon. (2007), "Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors", *Journal of Knowledge Management*.
- Ariwibowo S, Mustofa. (2012). *Pengaruh Lingkungan Belajar terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa PPKn Angkatan 2008/2009 Universitas Ahmad Dahlan Semester Ganjil Tahun Akademik 2010/2011*. *Jurnal Citizenship*.
- Azwar, Saifuddin. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Behery H, Mohamed. (2008). *Leadership, knowledge sharing, and organizational benefits within the UEA*. *The Journal of American Academy of Business* Vol 12 Num.2, Cambridge.
- Carmeli, Abraham. (2005). *The Relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior*. *International Journal of Manpower*.
- Chikoore Lesley dan Ragsdell Gillian. (2013). "knowledge sharing in higher education : a study of students preparing assessed group work". *Journal of Knowledge Management Practice*.
- Cummings, Jeffrey. (2003). "Knowledge Sharing: A Review and the Literature". The World Bank Operations Evaluation Department, Washington, D.C.
- Gurteen, David. (1999). *Creating a knowledge sharing culture*. The Gurteen Knowledge Website. Online. <http://www.gurteen.com>.
- Hodgetts, M.R. dan Luthans, Fred. (2003), *International Management, Culture, Strategy, and Behaviour, Fifth Edition*. New York: Mc-Graw Hill Companies, Inc.
- Hodgetts, Luthans, Doh. (2006), *McGraw-Hill International Edition*.
- Jones R, Gareth. (2004), *Organizational Theory, Design, and Change*, Pearson Education International.
- Luthans, Fred. (2005), *Organizational Behavior Tenth Edition*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Maryatun. (2008), *Budaya Organisasi Dalam Menghadapi Perubahan Lingkungan*, Librarian Of Gadjah Mada University. Online. <http://maryatun.staff.ugm.ac.id>.
- Politis D. John. (2002), *Transformational and transactional leadership enabling (disabling) knowledge acquisition of self-managed teams: the consequence of performance*, *Leadership and Organizational Development Journal*. Online. <http://www.emeraldsight.com>.

Priyatno dwi. (2008). *Mandiri belajar SPSS*.
Jogjakarta. Mediakom.

Rashid, Md.Z. A., Sambasivan, M., dan
Rahman, A. A. (2004), "The Influence
of Organizational Culture on Attitudes
Toward Organizational Change", *The
Leadership & Organization
Development Journal*, Vol. 25, No. 2,
pp. 161-179. Online.
<http://emeraldinsight.com>.

Robbins P. Stephen. (2005), *Organizational
Behavior, Eleventh Edition*, San Diego
University.

Rosyid, Muhammad. (2008), *Budaya
Organisasi*. Online.
<http://www.Mick182Blogspot.com>.

Umar, Husen. (2005). *Metode Penelitian
Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta.
PT RajaGrafindo Persada.

Vikas. (2008), *Strong and weak
organizational culture and behavioural
implications*, *MBA India Forum*.
Online. <http://www.123Eng.com>.

Wied. (2008), *PT. Unilever Ditinjau Dari
Budaya Organisasi*, Wied's Blog.
Online.
<http://www.cireks.blogspot.com>.

Yang, Jen-Te. (2007), "Knowledge sharing:
*Investigating appropriate leadership
roles and collaborative culture*",
Tourism Management.