

Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing*
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Bidang Jasa Perhotelan Kota Batam)

Opetrisna Purba¹, Afriyanti Hasanah²

Politeknik Negeri Batam
Program Studi Akuntansi Manajerial
JL.Ahmad Yani Batam Kota, Kota Batam 29461, Indonesia
E-mail: opetrisnapurba@gmail.com , afriyanti@polibatam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada bidang jasa perhotelan Kota Batam. Pengumpulan data dilakukan dengan instrument kuesioner untuk 100 karyawan yang dipilih dengan metode *purposive sampling*, kemudian diolah secara kuantitatif dengan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bidang jasa Perhotelan Kota Batam.

Kata kunci: *Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan, Perhotelan dan Hubungan karyawan*

Abstract

This research aims to determine the effect of Knowledge Sharing on Employee Performance in the Hospitality Services Sector in Batam City. Data collection was carried out using a questionnaire instrument on 100 employees selected using a purposive sampling method, then processed quantitatively with SPSS version 27. The results of the research show that Knowledge Sharing has a positive effect on employee performance in the Batam City Hospitality services sector.

Keywords: Knowledge Sharing, Employee Performance, Hospitality and Employee Relations

1. PENDAHULUAN

Dalam industri jasa perhotelan seperti yang terjadi saat ini di Kota Batam, tantangan utama yang dihadapi adalah tingginya kompetisi dalam industri ini. Salah satu elemen kunci yang menjadi sorotan dalam mengatasi tantangan ini adalah kinerja karyawan. Namun, kinerja yang optimal tidak hanya tergantung pada kemampuan individu tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap anggota timnya. Isu yang semakin meruncing adalah bagaimana *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks jasa perhotelan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Menurut (Lumbantobing, 2011) *knowledge sharing* adalah sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Knowledge merupakan sumber daya yang sebagian besar melekat dalam diri manusia, membuat efektivitas berbagi pengetahuan sangat bergantung pada keputusan individu untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuannya kepada anggota organisasi lain.

Penyebab masalah rendahnya kinerja karyawan di industri perhotelan di Kota Batam adalah *knowledge sharing* di lingkungan kerja, seperti kurangnya *Voluntarily sharing* dan *Conditionally sharing*. Beberapa faktor yang mempengaruhi *voluntarily sharing* adalah budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, insentif yang diberikan kepada karyawan untuk berbagi pengetahuan, serta persepsi mereka terhadap manfaat yang mereka dapatkan dari berbagi pengetahuan. Di sisi lain, *conditionally sharing* terkait dengan kekhawatiran akan kehilangan keunggulan kompetitif pribadi atau kurangnya kepercayaan pada rekan kerja yang mungkin menggunakan pengetahuan yang dibagikan untuk keuntungan pribadi

Untuk itu, peneliti melakukan penelitian ini karena ingin mengetahui sejauh mana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan di Kota Batam. Penelitian ini juga dipicu oleh kesadaran akan tantangan yang dihadapi beberapa individu yang enggan berbagi pengetahuan mereka karena kekhawatiran pribadi atau kurangnya insentif. Peneliti percaya bahwa hasil dari penelitian ini berpotensi memberikan sumbangan pada perkembangan teori manajemen sumber daya manusia serta implementasi praktik manajemen di industri perhotelan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Teori Keadilan Equity

Teori ini pertama kali dicetuskan pada tahun 1963 oleh J. Stacy Adams, menjelaskan bahwa individu merasa puas jika rasio hasil yang didapatkan dibandingkan terhadap input yang dipakai, dinilai adil atau fair. Bisa dikatakan, Keadilan terjadi bilamana karyawan merasakan rasio hasil *input (outcome)* dibandingkan terhadap *input*

2.2 Teori Knowledge Sharing

Lumbantobing (2011) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Di mana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi *knowledge* eksisting dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda.

Knowledge sharing memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja karyawan. Memah, Pio dan Kaparang (2017) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor pendorong yang kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan yang terus dibekali pengetahuan baru tentang pekerjaan akan berkontribusi dengan lebih baik untuk perusahaan.

Menurut Helmi dan Elita (2013), *knowledge sharing* dapat dilakukan secara *voluntarily sharing* dan *conditionally sharing*. *Voluntarily sharing* adalah proses berbagi pengetahuan yang dilakukan secara sukarela oleh individu atau organisasi tanpa adanya paksaan atau insentif dari pihak lain. Sedangkan *conditionally sharing* adalah proses berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh individu atau organisasi dengan adanya paksaan atau insentif dari pihak lain.

Sehingga penting bagi perusahaan untuk memfasilitasi implementasi *knowledge sharing* agar informasi yang dapat tersebar dan dimanfaatkan oleh karyawan yang membutuhkan.

2.3 Teori Kinerja Karyawan

Amir (2015) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa akan lebih baik jika karyawan benar-benar memahami apa yang dikerjakannya sehingga dapat memperbaiki kinerjanya.

Costello dalam Wibowo (2007) mengatakan pekerja yang memahami dengan baik apa yang diinginkan oleh perusahaan dan mendapat dukungan yang diperlukan, kontribusi pada organisasi dengan efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi dan harga dirinya akan meningkat. Penting bagi organisasi untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan tepat, karena cara organisasi menghargai sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja

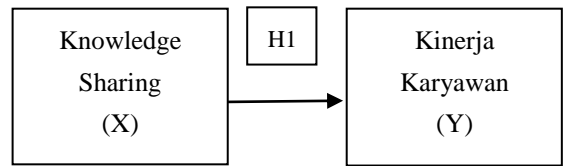
Berkaitan dengan individu karyawan, Moeherson (2009) menyampaikan bahwa kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model Mitra-lawyer, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal dan eksternal, serta (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Dari riset terdahulu yang dilakukan (Kuzu, 2014) hipotesis yang dihasilkan adalah Knowledge sharing memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin karyawan memiliki *knowledge sharing* maka Kinerja karyawan semakin meningkat. Begitu pula, Memah, Pio, dan Kaparang (2017) menemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, karena kontribusi *knowledge sharing* sebagai faktor pendorong kinerja karyawan dengan terus memperkaya pengetahuan baik terkait pekerjaan maupun umum.

Berdasarkan paragraf diatas maka Hipotesis dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model Penelitian

H1: *Knowledge sharing* (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian jenis sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner berupa *google form* yang dikirimkan lewat *whatsapp* setiap karyawan. Penelitian ini dilakukan dari 25 Maret hingga 25 April 2024 dengan skala likert 1-5 dan terdiri dari 20 pertanyaan. Populasi yang digunakan adalah karyawan perhotelan berbintang lima di kota Batam yaitu Hotel Montigo dan Hotel J.W.Marriot dengan teknik penarikan sampel non probability sampling. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan diolah menggunakan SPSS 27. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan secara sistematis dan cermat fakta-fakta mengenai fenomena yang diteliti

Tabel 1. Operasioanl Variabel dan Pengukuran

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
<i>Knowledge Sharing</i> (X)	<i>Knowledge Sharing</i> tentang voluntarily sharing dan conditionaly sharing. Voluntarily sharing adalah frekuensi dan tingkat keterlibatan secara sukarela dalam berbagi pengetahuan,	Karyawan memahami dengan baik knowledge sharing antara karyawan Frekuensi berbagi pengetahuan dalam forum diskusi. Tingkat kepercayaan terhadap	Diukur Menggunakan Skala Likert 5 poin dengan 10 pertanyaan yang dimana 5 pertanyaan mengenai voluntarily sharing dan 5 pertanyaan tentang conditionaly sharing. (Sumber: Kuzu 2014)

	ide, atau informasi tanpa adanya paksaan atau insentif eksternal Conditionally Sharing adalah situasi atau kondisi tertentu yang memengaruhi keinginan individu untuk berbagi pengetahuan, seperti kepercayaan, dukungan organisasi, atau kepastian bahwa pengetahuan tersebut akan digunakan dengan tepat.	pengetahuan yang dibagikan akan memberikan manfaat atau relevansi	
Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan karyawan untuk bekerja sama, berkolaborasi, dan berbagi pengetahuan dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.	Tingkat penggunaan pengetahuan baru dalam tugas sehari-hari Partisipasi dalam acara atau kegiatan yang mendorong sharing pengetahuan	Menggunakan Skala Likert 5 poin dengan 10 pertanyaan mengenai Kinerja karyawan (Sumber: Kuzu 2014)

Teknik analisis untuk penelitian yaitu deskriptif. Pengujian yang dijalankan untuk penelitian ini mencakup: Uji Instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas untuk meyakinkan jika kuesioner yang digunakan dan disebarkan valid serta reliabel. Uji asumsi klasik dengan uji normalitas, heteroskedastisitas dan linearitas untuk memastikan bahwa asumsi dasar model regresi linear terpenuhi. Pengujian Hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi untuk menguji kebenaran dalam mengetahui apakah ada pengaruh antar variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Penetapan jumlah sampel

Teknik penetapan jumlah sampel pada penelitian ini adalah dengan menetapkan jumlah seluruh karyawan industri perhotelan berbintang 5 (lima) di Kota Batam. Yang dimana di Kota Batam ada dua hotel berbintang 5 yaitu Hotel Montigo dan Hotel JW Marriot. Dengan jumlah karyawan Hotel Montigo 70 orang dan karyawan Hotel JW Marriot 65 orang. Menggunakan model rumus Slovin tahun 1965.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{135}{1 + 135(0.05)^2}$$

$$n = \frac{135}{1.3375}$$

$$n = 100$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah Populasi

E = Margin Error Yang Ditoleransi 5%

Dengan menggunakan rumus slovin di atas, jumlah sampel yang diambil adalah 100 orang yang bekerja di industri perhotelan berbintang 5 (lima) di Kota Batam. Akan tetapi kuesioner yang kembali adalah 102 yaitu 70 kuesioner dari Hotel Montigo dan 67 kuesioner dari J.W. Marriot karena faktor penambahan 2 karyawan pada Hotel J.W Marriot

Tabel 2. Ringkasan Demografi

Umur			
>40 Tahun	19	30-35 Tahun	32
35-40 Tahun	14	20-30 Tahun	37
Jenis Kelamin			
Perempuan	60		
Laki-Laki	42		
Pendidikan			

S1	36
D3	12
SMA/SMK	54

Sumber: data diolah sendiri,2024

4.2 Hasil analisis data deskriptif

4.2.1 Uji Instrumen

Sebelum kuesioner disebar, instrument penelitian ini telah melewati uji pilot dengan 30 responden diluar sampel penelitian. Uji instrument dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner valid dan reliabel digunakan. Hasil yang didapatkan sesuai dengan pembahasan berikut:

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan confirmatory factor analysis (CFA) untuk membuktikan bahwa butir butir pernyataan sudah tepat mengukur variabel yang hendak diukur.

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
Knowledge Sharing	X.1	0,676	0,194	Valid
	X.2	0,546	0,194	Valid
	X.3	0,668	0,194	Valid
	X.4	0,712	0,194	Valid
	X.5	0,811	0,194	Valid
	X.6	0,711	0,194	Valid
	X.7	0,642	0,194	Valid
	X.8	0,648	0,194	Valid
	X.9	0,669	0,194	Valid
	X.10	0,686	0,194	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,671	0,194	Valid
	Y.2	0,666	0,194	Valid
	Y.3	0,788	0,194	Valid
	Y.4	0,676	0,194	Valid
	Y.5	0,708	0,194	Valid
	Y.6	0,458	0,194	Valid
	Y.7	0,658	0,194	Valid

	Y.8	0,574	0,194	Valid
	Y.9	0,646	0,194	Valid
	Y.10	0,668	0,194	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 27

Hasil dari uji validitas yang dilakukan didapat hasil nilai r hitung semua item berada diatas r table (0,194). Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item pernyataan sudah valid untuk dijadikan kuesioner penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabel dilakukan dengan metode Alfa Cronbach. Instrumen dianggap reliabel jika nilai yang dihasilkan dalam pengujian menggunakan uji statistic Alfa Cronbach lebih besar dari 0,60. Sebaliknya jika nilai koefisien Alfa Cronbach ditemukan lebih kecil dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak dianggap reliabel.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Knowledge Sharing	0,868	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,848	Reliabel

Sumber: data diolah dengan SPSS 27

Hasil yang didapatkan pada uji reliabilitas adalah hasil nilai Cronbach alpha semua variabel diatas 0,6. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item sudah reliabel untuk dijadikan kuesioner penelitian ini.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Tabel 5 Analisis Deskriptif

Variable	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X	102	23.00	50.00	37.2255	5.75043
Y	102	27.00	49.00	37.5686	4.91212

Sumber: data diolah dengan SPSS 27

Analisis deskriptif di atas diperoleh nilai rata-rata variabel knowledge sharing sebesar 37,22 dengan standar deviasi sebesar 5,75. Nilai maksimum variabel knowledge sharing sebesar 50 sedangkan nilai terendahnya sebesar 23.

Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 37,56 dengan standar deviasi sebesar 4,91. Nilai maksimum variabel kinerja karyawan sebesar 49 sedangkan nilai terendahnya sebesar 27.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

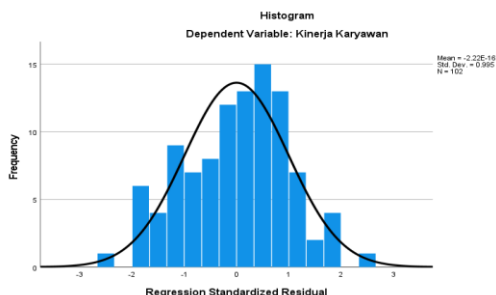
Uji normalitas digunakan untuk memverifikasi asumsi distribusi normal terpenuhi atau tidak. Syarat apakah variabel independen dan variabel dependen dikatakan normal apabila pengujian menunjukkan bahwa jika signifikan $>0,05$. Hasil uji normalitas residual dapat dilihat pada table dan diagram berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Parameter	Nilai
N	102
Mean	0.0000
Std.Deviation	2.8923
Absolute	0.062
Positive	0.054
Negative	-0.062
Test Statistic	0.062
Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: data diolah dengan SPSS 27

Gambar 2. Hasil uji normalitas



Sumber: data diolah dengan SPSS 27

Dapat dilihat dari table hasil pengujian normalitas didapatkan nilai signifikan (sig) 0,200 lebih dari a

(0,005). Oleh karena itu, disimpulkan keputusan H_0 diterima artinya bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji linearitas

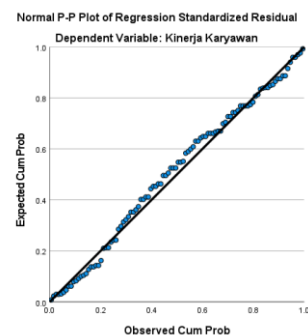
Uji liniaritas bertujuan untuk mengetahui, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pada uji liniaritas dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier bila signifikansi (linearity) lebih dari 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Sumber Variasi	df	Sum Of Squares	Mean Square	F	sig
Between Groups	24	1779.486	74.145	8.683	.000
Linearity	1	1592.087	1592.087	186.440	.000
Deviation	23	187.399	8.148	.954	.531
Within Groups	77	657.533	8.539		
Total	101	2437.020			

Sumber: data diolah dengan SPSS 27

Gambar 3. Hasil uji linearitas



Sumber: data diolah dengan SPSS 27

Pada tabel uji autokorelasi di atas diperoleh nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,531 lebih besar dari 0,05, maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel knowledge sharing dengan kinerja karyawan

Uji Heteroskedasitas

Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode glejser, yang mana dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan

absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Berikut Tabel hasil pengujiannya:

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedasitas

Model	B	Std.Error	t	Sig
Constant	-0.921	1.061	-0.867	0.388
Knowledge Sharing	0.087	0.028	1.100	0.252

Sumber: data diolah dengan SPSS 27,2024

Hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) setiap variabel independent lebih besar dari 0,05, maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data residual.

4.2.3 Model Regresi linear Sederhana dan Hipotesis

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Tujuannya adalah membuat perkiraan (prediksi) yang dapat dipercaya untuk nilai suatu variabel (variabel terikat), jika nilai variabel lain yang berhubungan dengannya diketahui (variabel bebas).

Tabel 9 Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error
(Constant)	11.867	1.894
Knowledge Sharing	0.690	0.050

Sumber: data diolah dengan SPSS 27,2024

Kinerja Karyawan = 11,867 + 0,690 Knowledge Sharing

Pada model regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan variabel *knowledge sharing* mampu meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,690.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui antara variabel eksogen terhadap variabel endogen secara terpisah (parsial). Nilai dari t dilihat dari p-value (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independent. Jika

p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari table, maka nilai variabel independent secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 10 Uji T

Variable	B	Std. Error	Beta	t	sig
Constant	11.867	1,894		6.264	.000
Knowledge Sharing	0.690	0,050	0.808	13.727	.000

Sumber: data diolah dengan SPSS 27,2024

Pada table diatas nilai signifikansi (sig) variabel *knowledge sharing* sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05), maka dari itu diperoleh keputusan tolak H0 dengan kesimpulan bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan.terbentuk sudah tepat untuk menjelaskan pengaruh variabel *knowledge sharing* terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat digunakan untuk menentukan sejauh mana satu variabel independent/variabel bebas (X) mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Sejauh mana data sampel dan nilai yang diantisipasi sesuai ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²).

Tabel 11 Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.error
1	0,808	0.653	0.650	2.90677

Sumber: data diolah dengan SPSS 27,2024

Pada tabel koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,653 maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa variabel *knowledge sharing* mampu memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,3% sedangkan sisanya sebesar 34,7% dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibidang jasa perhotelan di Kota Batam.

Dari data analisis regresi linear sederhana didapatkan variabel *knowledge sharing* mampu meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,690. Oleh karena itu variabel *knowledge sharing* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Dengan adanya kebiasaan melakukan *knowledge sharing* dalam organisasi akan berdampak pada tiap karyawan dan organisasi itu sendiri. Kemampuan dan pengetahuan kerja karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat, sedangkan dampaknya bagi organisasi bisnis adalah peningkatan kinerja organisasi itu sendiri sehingga akan memiliki keunggulan kompetitif yang semakin baik, karena peningkatan kinerja perusahaan tentu didukung oleh kinerja karyawan.

Pekerja yang memahami dengan baik apa yang diinginkan oleh perusahaan dan mendapat dukungan yang diperlukan, kontribusi pada organisasi dengan efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi dan harga dirinya akan meningkat. Penting bagi organisasi untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan tepat, karena cara organisasi menghargai sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja. Kinerja karyawan akan berdampak pada kinerja organisasi, karena kinerja karyawan adalah kontribusi utama dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan Kuzu (2014) yang menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* dan *employee relationships* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di industri jasa. Dan juga dari penelitian Memah, Pio, dan Kaparang (2017) menemukan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, karena kontribusi *knowledge sharing* sebagai faktor pendorong kinerja karyawan dengan terus memperkaya pengetahuan baik terkait pekerjaan maupun umum.

Dengan demikian, menegaskan bahwa kemampuan *Knowledge sharing* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai faktor seperti perilaku, relasi antarkaryawan, dan aspek-aspek lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa *knowledge sharing* sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang perhotelan di Kota Batam. Karena dengan berbagi ilmu pengetahuan karyawan merasa mampu Dalam melakukan pekerjaannya dan dapat memanfaatkan setiap pengetahuan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan karyawan juga dapat berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan penting bagi industri perhotelan untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan tepat, karena cara perusahaan menghargai sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, penelitian ini menghasilkan beberapa saran yang dapat diajukan yaitu:

1. Bagi Jasa Perhotelan

Disarankan untuk mengembangkan dan semakin meningkatkan *knowledge sharing*, karena *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika *knowledge haring* ditingkatkan, maka akan memudahkan karyawan untuk dapat mengakses pengetahuan dan memahaminya, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja dalam meningkatkan Kinerja mereka.

2. Untuk Peneliti Berikut

Knowledge Sharing dalam penelitian ini sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan maka diharapkan hasil penelitian ini dipakai sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian inidengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ahmad, R. (2013). Skripsi. *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan ,Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawa (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia. Gelora Aksara Pratama*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Budianto, A. T. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Perusahaan Gas Negara Jakarta. *Journal Administrasi Bisnis*, Diakses Pada Tanggal 28 November 2023 pukul 13:45 WIB.
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Dewi, M. T. (2017). *Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan dengan Penerapan Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan)*, Volume 7 No 3.
- Giri, E. E. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, KeterlibatanPekerjaan Dan Morall Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional, Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan*. Malang: Disertasi Universitas Brawijaya .
- Kuzu, O. H. (2014). *The effect of employee relationships and knowledge sharing on employees' performance: An empirical research on service industry*.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Mardillah, A. I. (2017). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada KaryawanNon-Medis RS Lavalette Malang)*, Vol 46 No 2.
- Memah, L. R. (2017). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan* , Volume 5 No 002.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: KENCANA.
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nurhasanah, S. (2016). *Pratikum Statistika 2: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Resti, S. A. (2018). Skripsi. *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap KinerjaKaryawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor CabangMalang Kawi)*.
- Rudiyanto, H. (2012). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PPT GUna Layan Kuasa (Gulaku) : Skripsi Universitas Indonesia.
- Sarjono, J. W. (2011). *SPSS VS LISREL: SebuahPengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, R. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif:Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPPS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, A. (2017). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Catur Karda Depo Bangunan Kalimantan*
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif*. Bandung: Alfabeta.