

DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, BERBAGI PENGETAHUAN DAN TURBULENSI TEKNOLOGI DALAM MENINGKATKAN PERFORMANCE: INDUSTRI KREATIF DI INDONESIA

ARFAH PILIANG¹; NURAINI²; WIRDAYANI³; LISA TINARIA⁴

^{1,3,4}STIE Mahaputra Riau

Jln. Paus No.52 Tangkerang Barat, Pekanbaru 28282 Telp.(0761)859050

²Institut Az Zuhra

Jln. Melati No.16, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28292

E-mail : nuraini@institutazzuhra.ac.id (Koresponding)

Submit: 8 Mei 2024

Review: 28 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This study aims to determine the relationship between technological turbulence, knowledge sharing, organizational culture, and creative industry performance in Indonesia. This research was conducted on the songket creative industry in Indonesia with a total sample of 328 respondents who are owners of the songket creative industry and their managers. This study uses the SEM-AMOS 24 measuring tool. The results show that organizational culture (BO) affects the creation of knowledge sharing behavior (BP) and organizational culture (BO) affects the creation of ideas to increase technological turbulence (TT). However, technology turbulence does not have an impact on improving performance and knowledge sharing also does not have an impact on increasing technology turbulence in organizations. Therefore, further research is needed that focuses on the dimension of technological turbulence and adds other capabilities such as open innovation. So that open innovation can have an impact on technological turbulence. The findings of this study should be a guide for managers who want to control factors that affect the company's capacity, especially the SME's creative industry.

Keywords: *Organizational Culture, Knowledge Sharing, Organizational Culture, Technology*

Salah satu ciri unik daya saing global adalah dampak tingkat ketidakpastian yang signifikan terhadap kinerja dan kemampuan perusahaan dalam lingkungan bisnis. Suatu perusahaan ataupun industri perlu memiliki kemampuan yang tinggi untuk mempertahankan upaya kelangsungan hidupnya di tengah kondisi yang tidak dapat diprediksi. Suatu bisnis harus mampu bertahan dalam segala bentuk persaingan dan membangun keunggulan kompetitif. Sebelum bersiap menghadapi pesaing, dunia usaha perlu menumbuhkan budaya organisasi yang unggul dalam diri mereka. Budaya dan organisasi ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Etos dan karya yang unggul dapat dihasilkan oleh budaya organisasi yang baik, yang dapat memberikan dampak positif terhadap budaya tersebut (Al Qusaeri *et al.* 2023).

Hasil berbagai penelitian mengenai budaya organisasi masih memiliki kontradiksi hasil. Proses pembuatan strategi internal suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh ciri-

ciri budaya. Budaya organisasi mempunyai berbagai dampak buruk. Secara khusus, hal ini mempengaruhi kepemimpinan dan strategi konten dalam suatu organisasi, yang berdampak buruk pada kinerja (Jamshed and Majeed 2023).

Sumber daya manusia yang dimiliki suatu lembaga atau organisasi mempunyai ilmu pengetahuan, baik pengetahuan tacit (pengetahuan yang terdapat dalam otak seseorang), maupun eksplisit (pengetahuan yang telah terdokumentasi). Proses pengelolaan pengetahuan menurutnya adalah (a) Identifikasi Pengetahuan; (b) Akuisisi Pengetahuan; (c) Pengembangan Pengetahuan; (d) Berbagi/Distribusi Pengetahuan; (e) Pemanfaatan Pengetahuan; dan (f) Retensi Pengetahuan (Firmaiansyah 2014). Salah satu proses KM yang telah dijelaskan adalah berbagi pengetahuan. "Berbagi pengetahuan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, hal ini mengarah pada penyebaran pengetahuan yang lebih cepat ke bagian-bagian organisasi yang

dapat memperoleh manfaat besar darinya” (Suppiah & Sandhu, 2011) . Proses berbagi pengetahuan adalah inti kesuksesan KM. Tanpa berbagi, proses pembelajaran dan penciptaan pengetahuan akan terhambat. Tanpa berbagi, skala pemanfaatan pengetahuan juga akan sangat terbatas, karena pengetahuan hanya digunakan oleh orang atau unit secara terbatas.

Berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai interaksi antar karyawan dalam entitas organisasi dalam pengetahuan (Zhao et al., 2020) . Melalui berbagi pengetahuan, anggota staf berbagi kemampuan, dan informasi eksplisit dan implisit. Berbagi informasi dapat didefinisikan secara lebih luas sebagai aktivitas berbagi informasi dan wawasan antar pelaku organisasi melalui saluran komunikasi untuk diterapkan pada aktivitas bisnis (Ritala et al., 2018) .

Meskipun pertukaran pengetahuan mungkin bermanfaat, hampir selalu ada keadaan yang tidak terduga. Misalnya, banyak penelitian telah dilakukan mengenai elemen-elemen yang mendorong berbagi pengetahuan di perusahaan dan iklim berbagi yang dihasilkan dari upaya-upaya ini, dan secara umum telah disepakati bahwa salah satu aspek kunci yang mempengaruhi berbagi pengetahuan adalah budaya organisasi. yang memfasilitasi berbagi (Saragih 2017). Makna bersama dan asumsi-asumsi inti yang tidak disadari dan tidak perlu dipertanyakan lagi menjadi ciri budaya organisasi tersebut. Ini terdiri dari simbol-simbol umum, mitos, adat istiadat, dan kepercayaan yang mengikat kelompok bersama-sama dan berubah sepanjang waktu (Ismail 2016). Budaya organisasi memberi organisasi suatu identitas yang berbeda dan memberikan aktivitas yang terjadi dalam konteks dan maknanya. Beberapa aspek penting dalam budaya organisasi antara lain menghargai masukan pegawai, menumbuhkan semangat kerja tim dan kerja sama, serta menumbuhkan kepedulian terhadap keadilan dan kepentingan etis (sewon park 2023).

Kapabilitas dipicu oleh budaya organisasi yang kuat. Misalnya pertukaran pengetahuan di antara anggota organisasi

dapat menyebabkan munculnya ide-ide reformasi dan terciptanya ide percepatan teknologi dialamnya yang disebut dengan turbulensi teknologi (Santos et al. 2022). Penelitian tentang berbagi pengetahuan telah menghasilkan banyak temuan yang bertentangan.

Dari beberapa kontradiksi hasil, penelitian dari Ji & Zou (2017) menyatakan bahwa pengetahuan memiliki dampak merugikan pada organisasi: Meningkatkan risiko organisasi, ketika berbagi pengetahuan tidak dibatasi dan informasi menjadi rahasia, pesaing dari luar perusahaan dapat mnegetahui hal ini (Ji and Zou 2017). Dampak merugikan kedua adalah fenomena “Free Rider”, dimana karyawan menggunakan informasi mereka semata-mata untuk keuntungan mereka sendiri dan bukan untuk kepentingan organisasi (Zhao et al. 2020).

Pentingnya budaya organisasi dapat menciptakan adanya perilaku berbagi pengetahuan yang positif dalam organisasi. Hal ini diharapkan dapat memunculkan ide untuk penggunaan percepatan teknologi yang dibutuhkan dalam organisasi. Percepatan teknologi yang disebut dengan turbulensi teknologi, Organisasi, khususnya dalam bisnis kreatif, memerlukan disrupsi teknologi untuk memasarkan dan menjual produk mereka secara efektif. Melalui kontribusinya terhadap penemuan intelektual, industri kreatif komponen utamanya adalah kreativitas, keterampilan, dan bakat mempunyai untuk meningkatkan performance pada industri kreatif sendiri. Perekonomian Indonesia akan mampu tumbuh berkat industri kreatif. Penyediaan langsung barang-barang kreatif kepada konsumen merupakan industri kreatif. Termasuk juga nilai kreatif dari industri lain yang tidak berhubungan langsung dengan konsumen. Beberapa tantangan yang dihadapi produk kreatif Indonesia antara lain siklus produk yang pendek, persaingan yang ketat, dan kemudahan peniruan. Mayoritas usaha kecil dan menengah (UKM) di Indonesia didirikan pada bentuk industri budaya (Ismail, 2016) . Penelitian ini

membahas perlunya menyelidiki hubungan antara kinerja industri kreatif dalam budaya organisasi, berbagi pengetahuan, dan turbulensi teknologi.

Sebuah organisasi memerlukan budaya organisasi untuk membimbing para pekerjanya tentang cara mempelajari keterampilan dan inovasi baru dan mengalokasikan sumber daya dengan cara yang memungkinkan bisnis bersaing di masa depan (Ismail, 2016). Menurut teori *Resource Based View* (RBV), kapasitas organisasi untuk bersaing sangat bergantung pada sumber kekuatan yang berbeda (Sari et al., 2019). Untuk memahami strategi bisnis dan memberikan arahan, RBV berfokus pada sumber kekuatan dan kemampuan (Efferin & Hopper, 2007). Salah satu contoh strategi yang digunakan oleh suatu perusahaan untuk menghasilkan sumber daya adalah dengan berbagi pengetahuan (*sharing information*).

Berbagi pengetahuan terjadi antar individu dalam suatu komunitas, dimana individu berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan individu lain melalui dunia maya atau tatap muka (Jamshed & Majeed, 2023). “berbagi pengetahuan (*knowledge transfer*) mensyaratkan individu atau kelompok bekerja sama dengan orang lain untuk berbagi pengetahuan dan mencapai keuntungan bersama” (Nezafati et al., 2021).

Hasil organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja, menjadikannya komponen efektivitas yang penting (Ismail, 2016). Manajemen pengetahuan dan budaya organisasi diakui memiliki hubungan yang baik (Malmi et al., 2020). Pembentukan interaksi pengetahuan dalam suatu organisasi bergantung pada kehadiran budaya internal organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang masuk akal berikut ini diajukan:

H1: Berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh budaya organisasi

Kemampuan karyawan untuk mengadopsi berbagi pengetahuan di perusahaan dapat disimpulkan dari budaya organisasi (Raziq & Saleem, 2024). Budaya menjadi prasyarat terjadinya transformasi digital karena penerapan budaya lebih pada

perubahan pola pikir untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Ketika informasi dipertukarkan, anggota staf yang memiliki ide-ide segar dapat menghasilkan inovasi dan kreativitas sebagai hasil pembelajaran bersama, yang dapat berdampak pada keberhasilan bisnis (Nezafati et al., 2021).

Menerapkan berbagi pengetahuan di tempat kerja melalui pertemuan sehari-hari adalah cara keahlian manajemen mengembangkan kualitas karyawan (Hidayat et al., 2022). Memungkinkan perusahaan untuk mengendalikan semua aset, kapabilitas (inovasi), proses organisasi, informasi, pengetahuan, dapat membantu mereka memahami dan meningkatkan implementasi strategi perusahaan mereka secara efektif dan efisien (Abid et al., 2024). Adanya budaya yang baik dalam organisasi akan memicu munculnya ide-ide untuk memanfaatkan percepatan teknologi. Jadi budaya organisasi akan mempengaruhi terciptanya akselerasi teknologi dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang masuk akal berikut ini diajukan:

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap turbulensi teknologi

Berbagi pengetahuan adalah tindakan memberikan pemahaman seseorang terhadap kepribadian anggota lain dalam suatu organisasi agar dapat diasimilasi dan diterapkan oleh mereka. Pengetahuan yang tersedia secara publik memungkinkan perusahaan menjadi sumber relevansi strategis di dunia saat ini (Piliang et al., 2023). Bahkan ada yang memandang hal ini sebagai kompetensi inti dan faktor kunci dalam mendorong kinerja bisnis (Ahmad & Karim, 2019).

Perusahaan bisnis yang baik, berapapun ukurannya, hanya dapat mencapai keunggulan kompetitif jika perusahaan tersebut dapat secara efektif mengintegrasikan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan dengan tenaga kerjanya dan menerapkan manajemen praktik dalam operasi sehari-hari (Ritala et al., 2018). Untuk melakukan hal ini, mereka memerlukan berbagi pengetahuan dan

transformasi ke dalam praktik (Wang & Wang, 2012) . Semakin efektif individu berbagi pengetahuannya dengan karyawan lain, maka organisasi akan semakin reseptif terhadap informasi. Menjadi pembuka informasi menguntungkan bisnis tersendiri. Ingatlah bahwa di era teknologi saat ini, informasi adalah salah satu sumber daya yang paling berharga. Organisasi transfer pengetahuan dan inovasi sama-sama mendapatkan manfaat dari berbagi pengetahuan (Spanò et al., 2017) . Sehingga hipotesis yang dapat diangkat adalah:

H3: Berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap Performance

Teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk mengadopsi inovasi dan meningkatkan efisiensi operasional (Safrizal, Taufik, and Basri 2022). Penggunaan perangkat lunak bisnis, komputerisasi dan otomatisasi proses telah mempercepat operasi bisnis, mengurangi biaya, dan meningkatkan produktivitas. Manfaat bisnis yang menerapkan teknologi informasi adalah menghemat biaya produksi dan operasional (Yusof et al., 2023) . Perkembangan teknologi informasi yang setiap hari menunjukkan perubahan atau kemajuan, akan membuat perusahaan mampu mengawasi atau mengendalikan biaya-biaya yang dikeluarkan setiap harinya. Sisi positifnya, inovasi teknologi telah memfasilitasi efisiensi, produktivitas, dan konektivitas yang lebih baik. Namun, sisi negatifnya tidak dapat diabaikan, terutama jika menyangkut masalah privasi, keamanan data, dan potensi dampak sosial ekonomi yang tidak merata (Korsen dkk., 2022) .

Teknologi dalam lingkungan yang kacau cenderung memaksa perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan lebih cepat karena memungkinkan organisasi untuk menonjol dan mendapatkan keunggulan dibandingkan pesaing (Lyu et al., 2020) . Setiap organisasi atau bisnis menggunakan berbagai teknologi yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhannya. Teknologi ini memiliki kekuatan untuk mendorong dan memicu inovasi yang bermanfaat dalam

perusahaan. Sehingga hipotesis yang dapat diangkat adalah:

H4: Turbulensi Teknologi Berpengaruh terhadap Performance.

Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana semakin kuatnya budaya perusahaan akan memberikan arahan dan nilai-nilai bagi karyawan di perusahaan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi (Aslam & Ajmal, 2019) .

Budaya suatu perusahaan akan mempengaruhi bagaimana karyawannya berperilaku dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga akan mempengaruhi cara karyawan mendekati tugas dan bagaimana budaya perusahaan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi (Jordão et al., 2014) . Karena budaya organisasi mencakup partisipasi, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan kejelasan misi, maka hal ini berdampak pada seberapa produktif suatu perusahaan. Efektivitas sumber daya manusia suatu organisasi mempengaruhi keberhasilannya (Pedraza- Rodríguez et al., 2023) . Sehingga hipotesis dapat diangkat adalah:

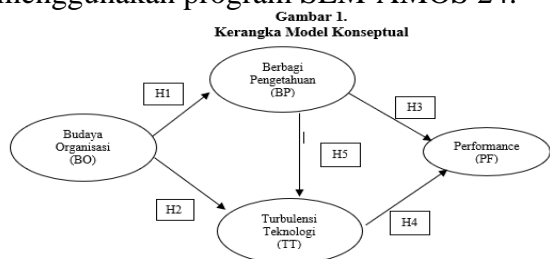
H5: Kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan mengirimkan kuesioner tentang industri kreatif Indonesia, khususnya sektor kreatif songket di Riau (Pekanbaru), Sumbar (Padang) dan Sumatera Selatan (Palembang). Industri kreatif terdiri dari usaha kecil dan menengah dengan keuntungan bersih antara Rp. 50.000.000 sampai dengan Rp.10.000.000.000, tidak termasuk tanah dan bangunan. Memiliki antara lima hingga sembilan puluh sembilan karyawan.

Penelitian ini menggunakan 328 responden yang digunakan untuk

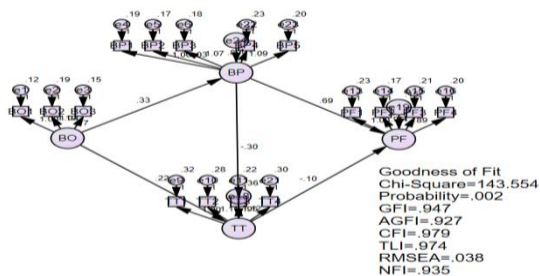
mengumpulkan data ini. Penelitian ini menggunakan program SEM-AMOS 24.



HASIL

Setelah model pengukuran dianalisis melalui analisis faktor konfirmatori dan terlihat bahwa setiap indikator dapat mendefinisikan konstruk laten, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis model persamaan struktural model lengkap. Proses ini menguji model secara keseluruhan dengan model per konstruk yang dimodifikasi sehingga terbentuk model yang baik. Analisis model persamaan struktural full model dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Persamaan Struktural Full Model



Sumber: keluaran AMOS 24

Tabel 4.1 Goodness-of-fit Indices

Indeks Kesesuaian

Indeks Kesesuaian	Kebaikan	Nilai Batas	Hasil
Chi-Square	483.546		
Probability	0,267	≥ 0,05	Fit
GFI	0,918	≥ 0,90	Fit
AGFI	0,901	≥ 0,90	Fit
CFI	0,997	≥ 0,90	Fit
TLI	0,996	≥ 0,90	Fit
RMSEA	0,011	≤ 0,08	Fit
NFI	0,997	≥ 0,90	Fit

Sumber: keluaran AMOS 24

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian sudah fit. Sehingga dapat disimpulkan uji kelayakan model sudah memenuhi *goodness of fit* yang baik.

Tingkat signifikansi sebesar 0,01 digunakan untuk nilai kriteria nilai kritis ± 2,58 untuk menilai normalitas data . Hasil tes

uji normalitas dapat di lihat pada Tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Tes Normalitas

Variabel	min	max	skew	c.r	kurtosis	cr
BO1	8.000	10.000	.006	.045	.358	1.304
BO2	7.000	10.000	-.278	-	.567	2.065
BO3	8.000	10.000	-.092	-.674	-.405	-1.477
BP1	7.000	10.000	-.216	-	-.358	-1.370
BP2	7.000	10.000	-.293	-	-.376	-1.370
BP3	7.000	10.000	-.274	-	-.526	-1.919
BP4	8.000	10.000	-.102	-.745	-.603	-2.199
BP5	7.000	10.000	-.368	-	-.213	-.778
TT1	7.000	10.000	-.187	-	-1.110	-4.049
TT2	7.000	10.000	-.168	-	-1.098	-4.001
TT3	7.000	10.000	-.271	-	-1.011	-3.687
PF1	7.000	10.000	-	-.615	-.833	-3.687
PF2	7.000	10.000	-.355	-	.173	.630
PF3	7.000	10.000	-.334	-	-0.72	-2.262
PF4	8.000	10.000	-.041	-.290	-1.257	-4.584
Multivarian					3.244	1.207

Sumber: Keluaran Amos 24

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tanda rasio kritis (CR) kolom multivariat adalah sebesar 1,207 yang berarti kurang dari ± 2,58. Dengan demikian, kriteria hasil menunjukkan normal multivariat terpenuhi.

Budaya Organisasi (BO), Berbagi Pengetahuan (BP), Turbulensi Teknologi (TT), dan Performance (PF) semuanya merupakan bagian dari model persamaan struktural yang dikonfirmasi dan diuji berdasarkan perhitungan melalui analisis. Jika nilai CR ≥ 1,967, maka hipotesis penelitian diterima (Haryono, 2016: 256). Menurut Sihabudin et al. (2021: 60-61), jika menggunakan hipotesis 1 arah pihak kanan atau arah positif, Ha diterima jika CR > 1,967 atau sig. < alpha dan arah koefisien positif. Taraf kesalahan α=5% atau 0.05). Serangkaian hasil hipotetis ditunjukkan di bawah ini pada Tabel 4.3

Hipotesi	Jalu	Cr	P	Hasi
H1	BP <--- BO	4.132	***	Diterima

H2	TT <--- BO	2.115	0.03	Diterima
H3	PF<--- BP	8.668	***	Diterima
H4	PF <--- TT	-.006	0.04	Ditolak
H5	TT <--- BP	-.355	***	Ditolak

Sumber: Amos 24

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi (BO) terhadap berbagi pengetahuan (BP) dapat dilihat pada hipotesis pertama. Hasil perhitungan SEM menunjukkan hipotesis pertama diterima, dibuktikan dengan nilai CR sebesar 4.132, dan nilai P signifikan ≤ 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebuah organisasi memerlukan budaya organisasi untuk membimbing para pekerjanya tentang cara mempelajari keterampilan baru, berinovasi, dan mengalokasikan sumber daya sedemikian rupa sehingga organisasi diharapkan dapat bersaing di masa depan. Sumber keunggulan yang dengan terampil membentuk perilaku, dan kebiasaan kerja, serta menginspirasi manajer dan karyawan untuk berkinerja baik adalah budaya organisasi [5]. Akibatnya, pengaruh individu membentuk perilaku dalam organisasi, termasuk perilaku berbagi pengetahuan.

Pengaruh budaya perusahaan terhadap turbulensi teknologi dapat dilihat pada hipotesis kedua. Skor CR sebesar 2.115, dan nilai P signifikan $0.034 \leq 0.05$ dari perhitungan SEM menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Pembentukan lingkungan dan organisasi diperlukan untuk pembentukan budaya organisasi. Akselerasi teknologi terjadi dalam organisasi. Teknologi yang menyebabkan variasi dalam lingkungan tempat suatu organisasi atau percepatan teknologi sebagai teknologi turbulensi. Adanya budaya organisasi yang positif dapat mengembangkan konsep inovatif dan meningkatkan teknologi organisasi.

Hipotesis ketiga memperlihatkan bagaimana berbagi pengetahuan (BP) akan mempengaruhi performance. Skor CR sebesar 8.668, dan nilai P signifikan ≤ 0.05 dari perhitungan SEM menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Adanya interaksi berbagi

pengetahuan dapat mendukung peningkatan pada performance organisasi. Ini dilihat bahwa adanya pertukaran informasi ataupun pengetahuan akan menambah nilai tambah informasi dan pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan sendiri, hal ini juga dapat berdampak positif pada performance organisasi itu sendiri.

Hipotesis keempat memperkirakan bagaimana teknologi akan mempengaruhi performance (kinerja). Nilai CR sebesar -2.006 yang dan nilai P signifikan $0.045 \leq 0.05$ dari perhitungan SEM menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak. Dari hasil menunjukkan bahwa percepatan teknologi berpengaruh negative dalam performance. Hal ini dikarenakan penelitian ini dilakukan pada industri kreatif songket. Membuktikan bahwa di industri songket sendiri belum bisa memakai alat teknologi yang modern dalam menghasilkan produk songket. Hal ini dikarenakan industri songket masih memakai alat tradisional dalam menghasilkan produk yang merupakan ciri khas songket sendiri, seperti memakai alat tradisional dalam menenun kain songket itu sendiri. Memakai alat modern akan merusak ciri khas songket itu sendiri.

Dampak berbagi pengetahuan terhadap turbulensi teknologi dapat dilihat dalam hipotesis kelima. Nilai CR sebesar -3.355 yang dan nilai P signifikan ≤ 0.05 dari perhitungan SEM menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak. Hal ini menjelaskan dampak berbagi pengetahuan sebagai berikut: Peningkatan Risiko Organisasi (peningkatan risiko perusahaan), yang terjadi ketika berbagi pengetahuan tidak dibatasi dan informasi sensitif diketahui oleh pesaing luar (Ji & Zou, 2017). Dampak merugikan kedua adalah fenomena "Free Rider", dimana karyawan menggunakan informasi mereka semata-mata untuk keuntungan mereka sendiri dan bukan untuk kepentingan organisasi. Dengan demikian, pertukaran informasi tidak banyak berpengaruh terhadap percepatan teknologi (turbulensi teknologi).

SIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam pengembangan berbagi pengetahuan dan turbulensi teknologi dalam organisasi hal ini sesuai juga dalam teori Resource Based View (RBV). Penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh dalam menciptakan perilaku berbagi pengetahuan (BP) dan turbulensi teknolog (TT).

Penelitian ini membuktikan bahwa turbulensi teknologi tidak dibutuhkan dalam industri kreatif khususnya industri songket. Hal ini dikarenakan industri songket lebih mempertahankan ciri khas dalam kain songket yang dihasilkan. Yaitu tetap menggunakan alat tradisional. Penelitian ini juga mendukung temuan penelitian dari Ji & Zou (2017) yang menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan merugikan risiko organisasi (peningkatan kemungkinan pesaing dari luar akan mengetahui informasi rahasia). Dampak negatif kedua adalah fenomena "Free Rider", dimana karyawan menggunakan informasi yang dimilikinya hanya untuk kepentingan pribadi dan bukan untuk kepentingan perusahaan. Akibatnya, berbagi pengetahuan tidak memberikan kontribusi terhadap percepatan teknologi atau turbulensi teknologi.

Keterbatasan penelitian: penelitian ini dibatasi pada sektor kreatif songket; studi tambahan dapat mencoba menyelidiki industri lain dan memasukkan metrik lain yang berfokus pada berbagi pengetahuan. Tingkat pengukuran karakteristik inovasi dan berbagi pengetahuan dapat ditambahkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

Abid, U, M N Faisal, Z H Farooq, and S Nassour. 2024. "EXPLORING THE MODERATING ROLE OF TECHNOLOGICAL." 29(2): 0–3. doi:10.17512/pjms.2024.29.2.01.

Ahmad, Farhan, and Muhaimin Karim. 2019. "Impacts of Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research." *Journal of Workplace*

Learning 31(3): 207–30. doi:10.1108/JWL-07-2018-0096.

Aslam, Muhammad Ahmad, and Junaid Ajmal. 2019. "The Impact of Corporate Culture on Strategic Management: In Case of Pakistan's MNC's." 7(2): 750–89. www.globalscientificjournal.com www.globalscientificjournal.com.

Efferin, Sujoko, and Trevor Hopper. 2007. "Management Control, Culture and Ethnicity in a Chinese Indonesian Company." *Accounting, Organizations and Society* 32(3): 223–62. doi:10.1016/j.aos.2006.03.009.

Firmaiansyah, Danang. 2014. "Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(1): 128–39.

Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Jawa Barat: PT. Intermedia Personalia Utama.

Hidayat, Rahmadani, Arfah Piliang, Safrizal Safrizal, and Sugianto Sugianto. 2022. "Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Cititel Sisingamangaraja Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(05): 131–36. doi:10.56127/jukim.v1i05.523.

Ismail, Tubagus. 2016. "Culture Control, Capability and Performance: Evidence from Creative Industries in Indonesia." *Asian Review of Accounting* 24(2): 171–84. doi:10.1108/ARA-01-2014-0014.

Jamshed, Samia, and Nauman Majeed. 2023. "Mapping Knowledge-Sharing Behavior through Emotional Intelligence and Team Culture toward Optimized Team Performance." *Team Performance Management* 29(1): 63–89. doi:10.1108/TPM-06-2022-0052.

- Ji, Hong, and Shuyuan Zou. 2017. "The Influence of Knowledge Sharing on Organizational Performance and the Countermeasures." 106(Icesem). doi:10.2991/icesem-17.2017.57.
- Jordão, Ricardo Vinícius Dias, Antônio Artur Souza, and Ewerton Alex Avelar. 2014. "Organizational Culture and Post-Acquisition Changes in Management Control Systems: An Analysis of a Successful Brazilian Case." *Journal of Business Research* 67(4): 542–49. doi:10.1016/j.jbusres.2013.11.011.
- Korsen, Eirik Bådsvik Hamre, Marte Daae Qvale Holmemo, and Jonas A. Ingvaldsen. 2022. "Digital Technologies and the Balance between Control and Empowerment in Performance Management." *Measuring Business Excellence* 26(4): 583–96. doi:10.1108/MBE-04-2021-0055.
- Luqman, Adeel, Qingyu Zhang, Puneet Kaur, Armando Papa, and Amandeep Dhir. 2022. "Untangling the Role of Power in Knowledge Sharing and Job Performance: The Mediating Role of Discrete Emotions." *Journal of Knowledge Management*. doi:10.1108/JKM-01-2022-0016.
- Lyu, Yibo, Yuqing Zhu, Shaojie Han, Binyuan He, and Lining Bao. 2020. "Open Innovation and Innovation 'Radicalness'—the Moderating Effect of Network Embeddedness." *Technology in Society* 62(June): 101292. doi:10.1016/j.techsoc.2020.101292.
- Malmi, Teemu, David S. Bedford, Rolf Brühl, Johan Dergård, Sophie Hoozée, Otto Janschek, Jeanette Willert, et al. 2020. "Culture and Management Control Interdependence: An Analysis of Control Choices That Complement the Delegation of Authority in Western Cultural Regions." *Accounting, Organizations and Society* 86. doi:10.1016/j.aos.2020.101116.
- Nezafati, Navid, Shokouh Razaghi, Hossein Moradi, Sajjad Shokouhyar, and Sepideh Jafari. 2021. "Promoting Knowledge Sharing Performance in a Knowledge Management System: Do Knowledge Workers' Behavior Patterns Matter?" *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. doi:10.1108/VJIKMS-11-2020-0202.
- Pedraza-Rodríguez, José A., Andrea Ruiz-Vélez, M. Isabel Sánchez-Rodríguez, and Manuel Fernández-Esquinas. 2023. "Management Skills and Organizational Culture as Sources of Innovation for Firms in Peripheral Regions." *Technological Forecasting and Social Change* 191(April 2022). doi:10.1016/j.techfore.2023.122518.
- Piliang, Arfah, Meutia, Elvin Bastian, and Munawar Muchlish. 2023. "Use of Enabling Levers and Constraining Levers to Radical Innovation: Intervention of Knowledge Sharing and Technological Turbulence." *Journal of Law and Sustainable Development* 11(12): e2302. doi:10.55908/sdgs.v11i12.2302.
- Al Qusaeri, Muammar Afif, Sunarni, Muthi'atul Khasanah, M. Wahab Khasbulloh, and Romi Mesra. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pada Perusahaan Teknologi: Studi Deskriptif Pada Startup XYZ Di Kota Bandung." *Sanskara Manajemen Dan Bisnis* 1(03): 114–23. doi:10.58812/smb.v1i03.220.
- Raziq, Muhammad Mustafa, and Sharjeel Saleem. 2024. "Organizational Culture, Knowledge Sharing and Organizational Performance: A Multi-Country Study." doi:10.1108/BPMJ-07-2023-0549.
- Ritala, Paavo, Kenneth Husted, Heidi Olander, and Snejina Michailova. 2018. "External Knowledge

- Sharing and Radical Innovation: The Downsides of Uncontrolled Openness.” *Journal of Knowledge Management* 22(5): 1104–23. doi:10.1108/JKM-05-2017-0172.
- Safrizal, Safrizal, Taufeni Taufik, and Yesi Mutia Basri. 2022. “Good Governance on Village Fund Management with The Use of Information Technology as A Moderating Variable.” *Indonesian Journal of Economics, Social, and Humanities* 4(1): 15–28. doi:10.31258/ijesh.4.1.15-28.
- Santos, Vanderlei dos, Ilse Maria Beuren, Daniele Cristina Bernd, and Natália Fey. 2022. “Use of Management Controls and Product Innovation in Startups: Intervention of Knowledge Sharing and Technological Turbulence.” *Journal of Knowledge Management* (2019). doi:10.1108/JKM-08-2021-0629.
- Saragih, Sautpin Tubipar. 2017. “Pengaruh Knowledge Sharing Behavior Dan Inovasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kawasan Industri BIP.” *JSI: Jurnal Sistem Informasi (E-Journal)* 9(1): 1186–97. doi:10.36706/jsi.v9i1.4034.
- Sari, Ria Nelly, Raisya Zenita, Aura Pratadina, and Normah Omar. 2019. “Management Control System and Its Effect on Organizational Citizenship Behaviour and Turnover Intention.” *Polish Journal of Management Studies* 19(2): 343–52. doi:10.17512/pjms.2019.19.2.29.
- sewon park. 2023. “Strategic Management and Organizational Culture of Medical Device Companies in Relation to Corporate Performance.” <https://doi.org/10.1080/13696998.2023.2224168>.
- Sihabudin, Danny Wibowo, Sri Mulyono, Jaka Wijaya Kusuma, Irvana Arofah, Besse Arnawisuda Ningsi, Edy Saputra, Ratni Purwasih, and Syaharuddin. 2021. *Ekonometrika Dasar Teori Dan Praktik Berbasis SPSS*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Spanò, Rosanna, Alessandra Allini, Adele Caldarelli, and Annamaria Zampella. 2017. “Controlling Innovation and Innovating Control: Insights from a Knowledge Intensive Network.” *Business Process Management Journal* 23(6): 1359–84. doi:10.1108/BPMJ-02-2017-0036.
- Suppiah, Visvalingam, and Manjit Singh Sandhu. 2011. “Organisational Culture ’ s Influence on Tacit Knowledge-Sharing Behaviour.” 15(3): 462–77. doi:10.1108/13673271111137439.
- Wang, Zhining, and Nianxin Wang. 2012. “Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance.” *Expert Systems with Applications* 39(10): 8899–8908. doi:10.1016/j.eswa.2012.02.017.
- Yusof, Nor’Aini A., Ernawati Mustafa Kamal, Eric C.W. Lou, and Ahmed Mohammed Kamaruddeen. 2023. “Effects of Innovation Capability on Radical and Incremental Innovations and Business Performance Relationships.” *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M* 67(May 2021): 101726. doi:10.1016/j.jengtecman.2022.101726.
- Zhao, Shuliang, Yanhong Jiang, Xiaobao Peng, and Jin Hong. 2020. “Knowledge Sharing Direction and Innovation Performance in Organizations: Do Absorptive Capacity and Individual Creativity Matter?” *European Journal of Innovation Management* 24(2): 371–94. doi:10.1108/EJIM-09-2019-0244