

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA TIM DENGAN *KNOWLEDGE SHARING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman)

Latifah Hanum¹, Sefnedi², and Reni Yuliviona³

^{1,2,3}Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

Email: latifah.naumar@gmail.com, sefnedi@bunghatta.ac.id, reniyuliviona@bunghatta.ac.id

PENDAHULUAN

Banyak program yang ada di Indonesia salah satunya Program PAMSIMAS yang bergerak di Bidang Air Minum. Suatu program bisa dikatakan berhasil apabila pelaksanaan program tersebut telah sesuai dengan yang telah direncanakan. Setelah pasca konstruksi untuk pengelolaan dan keberlanjutan di tingkat masyarakat Program Pamsimas ini di kelola oleh Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM). Keberhasilan keberlanjutan program tidak hanya dilihat dari sarana yang berfungsi baik saja tetapi juga sangat di dukung oleh kinerja anggota tim. KPSPAM Kabupaten Padang Pariaman dapat membantu tercapainya tujuan pemerintah dalam melayani masyarakat untuk mendapatkan air bersih. Sesuai dengan amanat yang tercantum pada RPJMN 2020 - 2024, Pemerintah Indonesia menargetkan dapat menyediakan layanan air minum yang aman dan sanitasi yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia. Disamping itu, Pemerintah saat ini juga dihadapkan pada target pencapaian *Sustainable Development Goals (SDGs)* tahun 2030 khususnya *Goal* nomor 6 yaitu Penyediaan air minum dan sanitasi yang aman dan terjangkau untuk semua pada tahun 2030 [1].

Sebuah tim dalam organisasi mewakili sekelompok individu pegawai yang menganggap diri mereka sebagai kumpulan sosial yang dapat diidentifikasi dalam suatu organisasi [2]. Kabupaten Padang Pariaman adalah salah satu wilayah administratif yang melaksanakan Program Pamsimas sejak Tahun 2008 sampai sekarang, yang di kelola oleh KPSPAMS. Pada saat ini, telah terbentuk sebanyak 194 kelompok KP SPAMS, yang tersebar di 13 Kecamatan dari 14 kecamatan (suvey awal, 2023). Untuk mengetahui dan mengungkap fenomena kinerja tim pada KPSPAM maka dilakukan survei awal terhadap 30 responden. Hasil survei tersebut mengungkapkan bahwa kinerja tim tergolong rendah dengan capaian rata-rata 58,96%. Observasi yang telah di lakukan dapat disimpulkan bahwa anggota KPSPAMS kurang berpartisipasi aktif dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu anggota kelompok kurang memiliki ide yang kreatif dalam kepengurusan KPSPAM dalam perjalannya program hanya bertumpu pada ketua dan beberapa orang saja sehingga koordinasi dalam organisasi ini tidak berjalan optimal. Sementara anggota tim dalam suatu organisasi sangat di butuhkan untuk keberlanjutan sebuah organisasi itu sendiri. Terdapat banyak variabel yang mempengaruhi kinerja tim dan masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang menempatkan

variabel *knowledge sharing* sebagai mediasi, khususnya antara kecerdasan emosional dan iklim organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan hubungan sebab akibat (kausal) dengan 131 KPSPAM di Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat, Indonesia. Dalam pengambilan sampel teknik yang di gunakan adalah *proportional area random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak berdasarkan proporsional area dalam hal ini KPSPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat [3]. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner [4]. Pengukuran variabel penelitian menggunakan kuesioner penelitian berdasarkan skala Likert-5, [3]. Kinerja tim diukur dengan 16 item pernyataan diadaptasi dari [5]. *Knowledge sharing* diukur menggunakan 10 item pernyataan yang dikembangkan dari [6]. Kecerdasan emosional diukur dengan 16 item pernyataan dari [7] (Wong & Law, 2002). Iklim organisasi diukur 8 item pernyataan dari David & Kim dalam [8]. Data yang didapatkan dipindahkan ke Microsoft Excel kemudian diolah dengan menggunakan *software Smart PLS 3.2.8. PLS (Partial Least Square)* berbasis *Structural Equation Modeling (SEM)*. Evaluasi model pengukuran terdiri atas dua bagian yaitu: *convergent validity* dan *discriminant validity*. Peneliti melakukan analisis inner model dengan cara melihat nilai *R-square (R2)* dan *Q-square (Q2)* berdasarkan teori [9]. Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap endogen dan mencari sejauh mana respon responden terhadap pernyataan kuesioner yang disebarkan dengan menggunakan tingkat capaian responden (TCR). Setelah data valid, selanjutnya dilakukan pengujian *bootstrapping* menggunakan program *Smart PLS* akan diketahui hasil interaksi kausal dari efek langsung dan tidak langsung melalui variabel anteseden penelitian [10]. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat melalui nilai T-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P-value lebih kecil dari 0,05 [9]; [11]. Untuk menguji efek mediasi dilakukan dengan cara yang dikembangkan oleh [12].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Structural Model Assessment (SMA)* untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian. *SMA* merupakan *model struktural* untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui metode *bootstrapping* [10].

Tabel 1: Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Langsung

Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Hubungan Langsung				
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Tim	0.186	2.146	0.032	H1 Diterima
Iklm Organisasi -> Kinerja Tim	0.296	2.558	0.011	H2 Diterima
Kecerdasan Emosional -> Knowledge Sharing	0.033	0.592	0.554	H3 Ditolak
Iklm Organisasi -> Knowledge Sharing	0.659	7.958	0.000	H4 Diterima
Knowledge Sharing -> Kinerja Tim	0.224	2.202	0.028	H5 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 1. Dapat dilihat bahwa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja tim memiliki nilai *original sample* 0.186 dengan nilai T-statistik 2.146 yang lebih besar dari 1,96, dan nilai *P-value* 0,032 yang lebih kecil dari 0,05. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja tim memiliki nilai *original sample* 0.296 dengan nilai T-statistik 2,558 yang besar dari 1,96, dan nilai *P-value* 0.011 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *knowledge sharing* memiliki nilai *original sample* 0.033 dengan nilai T-statistik 0.592 yang lebih kecil dari 1,96, dan nilai *P-value* 0.554 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05. Pengaruh Iklim organisasi terhadap *knowledge sharing* memiliki nilai *original sample* 0.659 dengan nilai T-statistik 7.958 yang lebih besar dari 1,96, dan nilai *P-value* 0.000 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja tim memiliki nilai *original sample* 0,224 dengan nilai T-statistik 2,202 yang lebih kecil dari 1,96, dan nilai *P-value* 0,028 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05.

Tabel 2: Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Tidak Langsung

Hipotesis	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Kecerdasan Emosional -> Knowledge Sharing -> Kinerja Tim	0.007	0.518	0.605	H6 Ditolak
Iklm Organisasi -> Knowledge Sharing -> Kinerja Tim	0.148	2.131	0.034	H7 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 2. memperlihatkan bahwa pengaruh *knowledge sharing* sebagai mediasi antara kecerdasan emosional dan kinerja tim memiliki nilai *original sample* 0,007 dengan nilai T-statistik 0,518 yang lebih kecil dari 1,96 dan nilai *P-value* 0,605 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05. Pengaruh *knowledge sharing* sebagai mediasi antara iklim organisasi dan kinerja tim memiliki nilai *original sample* 0,148 dengan nilai T-statistik 2,131 yang lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-value* 0,034 yang menunjukkan lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Bedasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kecerdaan emosional berpengaruh terhadap kinerja tim, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja tim, kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing*, sedangkan iklim organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Selanjutnya *knowledge sharing* tidak memdiiasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kinerja tim. Namum *knowledge sharing* memediasi hubungan antara iklim organisasi dan kinerja tim.

Penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan maka untuk penelitian selanjutnya disarankan melakukan pengembangan objek penelitian terhadap responden Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Padang Pariaman, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten/Kota lainnya serta jumlah responden yang masih sedikit. Kemudian dapat mengembangkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja tim yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti keadilan organisasi, konflik tim, komitmen organisasi, dan mekanisme struktur.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pedoman Umum Program Pamsimas. (2022). *Pamsimas 2022* (2022nd ed.). Direktorat Jendral Cipta Karya.
- [2] Asbari, M., & Novitasari, D. (2020). The Role of Readiness for Change on Part-Timer Employee Performance: Analysis of Transformational Leadership Practice in Convection Industry. *Journal of Communication Education (JOCE)*. <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joceip/article/view/220>
- [3] Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- [4] Istijanto. (2005). Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. PT Gramedia Pustaka Utama.
- [5] Senior, B. (1996). Team performance: using repertory grid technique to gain a view from the inside. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683949610113575>
- [6] Cheng, J, W, Li, S. C. (2001). The Relationships of Organization Justice, Trust And Knowledge Sharing Behaviors. *Academy of Management Proceedings.*, 2001 No. 1.
- [7] Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. In *Leadership Perspectives* (Vol. 13). <https://doi.org/10.4324/9781315250601-10>
- [8] Fuad, M. (2004). *Survei Diagnosis Organisasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- [10] I. Ghozali and H. Latan, *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. UNDIP, 2015.
- [11] Sefnedi (2017). The Market Orientation and Performance Relationship: The Empirical Link in Private Universities. *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1, Mei 2017*: 19-39
- [12] Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>