Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi
http://url.unair.ac.id/cf758369
e-ISSN 2301-7090

ARTIKEL PENELITIAN

INTENSI BERBAGI PENGETAHUAN PADA KARYAWAN PT PJB UP GRESIK DITINJAU DARI PENGETAHUAN EFIKASI DIRI (*KNOWLEDGE SELF-EFFICACY*) DAN KARAKTERISTIK ORANG YANG DIPERCAYA (*TRUSTWORTHINESS*)

DINI AGHNIA PUTRI & FENDY SUHARIADI
Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan, serta hubungan antara *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan. Penelitian dilakukan pada 95 orang karyawan PT PJB UP Gresik. Alat pengumpul data berupa kuesioner *knowledge self-efficacy* (Kalman, 1999), *trustworthiness* (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995), dan intensi berbagi pengetahuan (Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005). Berdasarkan hasil analisa data penelitian menggunakan korelasi *Spearman's Rho* diperoleh nilai korelasi antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan sebesar 0,001 dengan p sebesar 0,999, serta nilai korelasi antara *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan sebesar 0,433 dengan p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan, dan terdapat hubungan signifikan antara trustworthiness dengan intensi berbagi pengetahuan.

Kata kunci: intensi berbagi pengetahuan, knowledge self-efficacy, trustworthiness

ABSTRACT
This study was aimed to determine the relationship between knowledge self-efficacy with intention to share knowledge, and the relationship between trustworthiness with intention to share knowledge. This study was conducted to 95 employees of PT PJB UP Gresik. Data collection tools used was knowledge self-efficacy scale (Kalman, 1999), trustworthiness (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995), and intention to share knowledge (Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005). Based on the results of Spearman's Rho correlation obtained the correlation value between knowledge self-efficacy and intention to share knowledge is 0,001 with p equal to 0,999. Then, correlation value between trustworthiness and intention to share is 0,433 with p equal to 0,000. This indicates that there is no significant correlation between knowledge self-efficacy and intention to share knowledge, and there is a significant correlation between trustworthiness and intention to share knowledge.

Key words: intention to share knowledge, knowledge self-efficacy, trustworthiness

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: **fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id**

Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Globalisasi, kemajuan teknologi, dan kompetisi bisnis berdampak pada pertumbuhan ekonomi dimana pengetahuan memegang peranan penting di dalamnya, sehigga kemudian perusahaan harus meninggalkan perspektif tradisional dan beralih menggunakan manajemen pengetahuan dalam mengelola sumber daya manusia (Trivellas, Akrivouli, Tsifora, & Tsoutsa, 2015). Pengetahuan merupakan salah satu sumber daya yang paling berharga karena pengetahuan akan berkembang dan menyebar ke seluruh bidang organisasi sehingga sulit untuk ditiru oleh kompetitor (Styhre & Kalling, 2003). Selain itu, keberlangsungan hidup hampir semua perusahaan memang bergantung pada penciptaan dan pemanfaatan pengetahuan baru sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pengetahuan memang perlu untuk dibagikan (Gurteen, 1999).

Pengetahuan dapat menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan perusahaan harus mampu mendorong karyawan untuk dapat berkerjasama dengan lebih efektif supaya dapat berkolaborasi dan berbagi pengetahuan (Gurteen, 1999). Berbagi pengetahuan tidak hanya memberikan keuntungan bagi perusahaan, namun juga bagi karyawan. Ketika karyawan bersedia secara aktif untuk saling berbagi pengetahuan dan melakukan proses pembelajaran yang berkelanjutan, maka mereka akan lebih siap untuk menghadapi perubahan organisasi dan kondisi kerja (Fernandez & Sabherwal, 2010). Selanjutnya, karyawan dapat mengantisipasi lebih awal permasalahan yang timbul karena telah belajar dari kesalahan masa lalu dan mengetahui bagaimana cara menangani permasalahan dengan benar melalui kegiatan berbagi pengetahuan (Fernandez & Sabherwal, 2010).

Berbagi pengetahuan juga dapat memfasilitasi perkembangan kompetensi baru atau mempertajam kompetensi yang sudah dimiliki, seperti menemukan ide baru, komunikasi, hubungan interpersonal, kreativitas, perencanaan, penyususnan prioritas, penyelesaian masalah, dan kerja tim (Zhang, Luk, Arthur, & Wong , 2001). Kemampuan yang telah dimiliki oleh karyawan dari kegiatan berbagi pengetahuan dapat mengimbangi perubahan organisasi yang begitu cepat dan dinamis sehingga mampu menurunkan angka *turnover* dalam suatu perusahaan (Fernandez & Sabherwal, 2010). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sikap dan perilaku karyawan memang memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi khususnya perusahaan yang berorientasi pada keuntungan.

Sikap dan perilaku karyawan menentukan keberlangsungan dan kualitas perusahaan karena karyawan memiliki tanggung jawab untuk memberikan keuntungan kompetitif yang berkesinambungan (Handi & Suhariadi, 2003). Berdasarkan survey yang telah dilakukan oleh *Ernest & Young's Center for Business Innovation*, kesulitan terbesar yang dialami oleh perusahaan dalam melaksanakan manajemen pengetahuan adalah mengubah perilaku karyawan untuk berbagi pengetahuan karena berbagi pengetahuan menduduki peringkat kedua dari sepuluh tantangan yang muncul (Maha, 2012). Salah satu penyebab sulitnya berbagi pengetahuan adalah kecenderungan karyawan untuk berpikir bahwa pengetahuan yang bernilai akan dapat membantu dirinya ketika berkompetisi dengan orang lain (Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005). Hal inilah yang kemudian menyebabkan karyawan cenderung menjaga pengetahuan yang dimiliki dan bersikap selektif dalam berbagi pengetahuan (Behnke, 2010). Dampak yang muncul akibat keengganan karyawan dalam berbagi pengetahuan adalah meningkatnya terjadinya kesalahan, inefisiensi kerja, dan penurunan kualitas kerja (Wang & Noe, 2010).

Penelitian ini kemudian berfokus pada permasalahan yang terjadi di PT PJB UP Gresik. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan, faktor yang mempengaruhi intensi karyawan untuk berbagi pengetahuan adalah kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki dan kepercayaan. Aspek kepercayaan berkaitan dengan sejauh mana karyawan mempercayai rekan kerjanya. Hal ini berkaitan dengan karateristik yang dimiliki oleh rekan kerja. Kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk dapat menghasilkan pengetahuan yang bernilai bagi organisasi disebut dengan *knowledge self-efficacy* (Kalman, 1999). Sedangkan karakteristik orang yang dipercaya adalah *trustworthiness*, meliputi kemampuan, niat baik, dan integritas (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan pada karyawan PT PJB UP Gresik, dan apakah terdapat hubungan antara *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan pada karyawan PT PJB UP Gresik. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada pihak perusahaan terkait dengan tingkat *knowledge self-efficacy*, *trustworthiness*, dan intensi berbagi pengetahuan pada karyawan. Melalui gambaran skor karyawan tersebut, perusahaan dapat melakukan evaluasi dan meningkatkan motivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan sehingga tercipta budaya berbagi pengetahuan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan adalah proses komunikasi antara individu dengan individu lain tentang modal intelektual yang dimiliki (*knowledge donating*) dan berkonsultasi dengan rekan kerja dengan tujuan agar mereka membagikan modal inteketual yang dimiliki (*knowledge collecting*) (Hoof & Weenen, 2004). Berbagi pengetahuan di tempat kerja merupakan suatu proses penyebaran atau pertukaran pengetahuan (implisit dan eksplisit), gagasan, pengalaman, keterampilan, dan teknologi yang terjadi antar karyawan atau antar kelompok karyawan (Cabrera & Cabrera, 2002). Berbagi pengetahuan mengharuskan pihak yang terlibat untuk berinteraksi satu sama lain, baik melalui tatap muka atau melalui sarana tidak langsung seperti dokumen tertulis dan komunitas virtual (Godara, Isenhour, & Kavanaugh, 2009).

Pengetahuan dibagi kedalam dua jenis, yaitu pengetahuan tacit atau implisit dan pengetahuan eksplisit. Pengetahuan tacit atau implisit adalah pengetahuan yang bersifat sangat personal dan sulit untuk dikomunikasikan kepada orang lain karena melibatkan proses mental, kepercayaan, dan perspektif orang yang memiliki pengetahuan. Sedangkan, pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang bersifat formal dan sistematis sehingga mudah untuk dikomunikasikan dan dibagikan kepada orang lain, dapat berupa audio, video, atau *manual book* (Nonaka, 1991).

Intensi Berbagi Pengetahuan

Intensi adalah indikasi kesiapan seseorang untuk melakukan perilaku tertentu dan hal tersebut dipertimbangkan sebagai anteseden dari perilaku yang segera (Ajzen, 2005). Intensi berbagi pengetahuan merupakan operasionalisasi umum dari berbagi pengetahuan ketika menguji hubungan antara berbagi pengetahuan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya (Ford, 2004). Dengan demikian, intensi berbagi pengetahuan adalah tingkat keyakinan individu bahwa dirinya akan terlibat dalam perilaku berbagi pengetahuan, baik pengetahuan implisit maupun eksplisit (Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Berbagi Pengetahuan

Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi berbagi pengetahuan dikelompokkan ke dalam tiga kategori sebagai berikut (Behnke, 2010):

1. Karakteristik individual, meliputi pengalaman atau keahlian, *self-efficacy*, ikatan sosial, dan kepribadian.
2. Faktor motivasional, meliputi hubungan timbal balik, *altruism*, keadilan, dan kepercayaan.
3. Faktor organisasional, meliputi *reward*, mekanisme organisasi, dan dukungan interpersonal.

Selain itu, beberapa faktor demografis juga turut mempengaruhi intensi seseorang untuk berbagi pengetahuan, diantaranya adalah:

1. Gender
   Wanita lebih cenderung mencari dan berbagi pengetahuan secara langsung jika dibandingkan dengan pria (Miller & Karakowsky, 2005).
2. Tingkat pendidikan
   Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan cenderung berbagi pengetahuan (Sveiby & Simons, 2002).
3. Usia
   Karyawan yang berusia lebih muda akan lebih terbuka dengan berbagi pengetahuan, sedangkan karyawan yang berusia lebih tua akan cenderung menunjukkan perlawanan (Sveiby & Simons, 2002).

Knowledge Self-Efficacy

Knowledge self-efficacy adalah kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk dapat memberikan pengetahuan yang bernilai bagi organisasi (Kalman, 1999). *Knowledge self-efficacy* biasanya termanifestasi pada individu yang percaya bahwa pengetahuan yang mereka miliki dapat membantu memecahkan masalah pekerjaan dan memperbaiki kinerja (Constant, Sproull, & Kiesler, 1996). Karyawan yang merasa bahwa dirinya memiliki *self-efficacy* tinggi akan cenderung mengerahkan usaha yang cukup dan jika dijalankan dengan baik akan menghasilkan keberhasilan. Sedangkan, karyawan yang merasa bahwa dirinya memiliki *self-efficacy* rendah akan cenderung menghentikan usaha sebelum waktunya dan mengalami kegagalan dalam tugas tersebut (Stajkovic & Luthans, 1998).

Persepsi individu mengenai kemampuan dirinya untuk berkontribusi bagi organisasi dapat menjadi sumber motivasi untuk berbagi pengetahuan. Jika ia percaya bahwa dirinya dapat memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, maka perilaku yang lebih positif terhadap berbagi pengetahuan akan berkembang (Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005). Penelitian terkait dengan *knowledge self-efficacy* dan intensi berbagi pengetahuan jug menunjukkan bahwa *knowledge self-efficacy* akan meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri individu untuk berbagi pengetahuan (Chen, Chuang, & Chen, 2012). Sikap dan intensi karyawan dalam berbagi pengetahuan memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi intrinsik. Rasa percaya diri terhadap kompetensi yang dimiliki akan memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam berbagi pengetahuan (Lin H. F., 2007).

Trustworthiness

Trustworthiness merupakan karakteristik dari orang yang dipercaya, meliputi *ability*, *benevolence*, dan *integrity* (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). *Ability* merupakan kompetensi *trustee* dalam menjalankan perannya, mencakup keterampilan, kompetensi, dan karakteristik yang memungkinkan *trustee* memiliki pengaruh dalam beberapa domain tertentu. Individu dengan kemampuan yang tinggi dianggap sebagai individu yang kompeten. Dengan demikian, dimensi *ability* mengarah pada kepercayaan *trustor* terhadap kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh *trustee*. *Benevolence* adalah persepsi orientasi positif *trustee* terhadap *trustor*, yaitu sejauh mana *trustee* diyakini ingin berbuat baik kepada *trustor*, terlepas dari motif egosentris atau kepentingan pribadi. Sedangkan *integrity* adalah persepsi *trustor* bahwa *trustee* mematuhi seperangkat prinsip yang dapat dipercaya. Integritas ditandai dengan perilaku yang konsisten, kesesuaian antara perkataan dan tindakan, serta kejujuran dan keadilan (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995).

Setiap hubungan sosial diperlukan adanya kepercayaan guna mempermudah akses pengetahuan dan informasi (Coleman, 1988). Kepercayaan dan karakteristik orang yang dipercaya akan memfasilitasi terjadinya pertukaran sumber daya antar individu dalam hubungan sosial (Tsai & Ghosal, 1998). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *trustworthiness* merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan intensi karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja (Wang & Noe, 2010). Hal ini dikarenakan pemegang pengetahuan (*knowledge holders* atau *sharers*) akan mempertimbangkan karakteristik dari orang yang dipercaya sebelum ia memutuskan untuk berbagi pengetahuan (Boateng, Agyemang, Okoe, & Mensah, 2017).

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT PJB UP Gresik dengan karakteristik karyawan tetap dan bekerja dalam divisi operator. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana populasi yang digunakan terdiri dari beberapa divisi operator (PLTU, PLTG, dan PLTGU). Berdasarkan kriteria tersebut jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 95 orang. Instrumen penelitian menggunakan skala likert yang merupakan hasil adaptasi dari skala penelitian-penelitian terdahulu.

Skala yang digunakan untuk mengukur intensi berbagi pengetahuan merupakan skala adaptasi dari *intention to share knowledge scale* (Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005). Koefisien reliabilitas *alpha cronbach* untuk skala tersebut pada penelitian ini adalah 0,86. Skala yang digunakan untuk mengukur *knowledge self-efficacy* merupakan skala adaptasi dari *knowledge self-efficacy scale* (Kalman, 1999). Koefisien reliabilitas *alpha cronbach* untuk skala tersebut pada penelitian ini adalah 0,55. Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur *trustworthiness* merupakan skala adaptasi dari *trustworthiness scale* (Boateng, Agyemang, Okoe, & Mensah, 2017). Koefisien reliabilitas *alpha cronbach* untuk skala tersebut pada penelitian ini adalah 0,89.

Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan juga statistik inferensial untuk melakukan uji korelasi antar kedua variabel dalam penelitian ini. Selain itu, wawancara terhadap beberapa subjek juga dilakukan dalam proses pengambilan data untuk memperkaya pemahaman dari hasil kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	38	40%
Diploma	22	23,16%
Sarjana	35	36,84%
Total	**95**	**100%**
Usia (tahun)		
23-30	43	45,26%
31-38	15	15,79%
39-46	20	21,05%
47-55	17	17,89%
Total	**95**	**100%**
Masa Kerja		
< 5 tahun	39	41,05%
5-10 tahun	12	12,63%
> 10 tahun	44	46,32%
Total	**95**	**100%**

Berdasarkan tabel distribusi data di atas dapat diketahui bahwa persentase terbesar untuk tingkat pendidikan berada pada tingkat SMA/SMK (40%). Sementara itu, persentase terbesar untuk usia berada pada rentang usia 23-30 tahun (45,26%) dan untuk masa kerja berada pada masa kerja lebih dari 10 tahun (46,32%).

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Nilai Minimal	Nilai Maksimal	Rerata Skor	SD	*Skewness*	*Kurtosis*
Knowledge Self-Efficacy	95	8	16	11,15	1,584	1,064	0,361
Trustworthiness	95	37	60	45,48	3,323	1,065	7,187
Intensi Berbagi Pengetahuan	95	12	20	15,71	1,570	1,649	2,400

Variabel *knowledge self-efficacy*, *trustworthiness*, dan intensi berbagi pengetahuan memiliki nilai *skewness* positif sehingga dapat disimpulkan bahwa data berkumpul pada nilai bawah atau berada di bagian kiri. Pada *kurtosis*, variabel *knowledge self-efficacy*,

trustworthiness, dan intensi berbagi pengetahuan memiliki nilai *kurtosis* positif sehingga dapat disimpulkan bahwa puncak distribusi data berkumpul di tengah.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			***Shapiro-Wilk***		
	Statistic	***df***	***Sig***	***Statistic***	***df***	***Sig***
Knowledge Self-Efficacy	0,271	95	0,000	0,817	95	0,000
Trustworthiness	0,347	95	0,000	0,692	95	0,000
Intensi Berbagi Pengetahuan	0,389	95	0,000	0,664	95	0,000

*p<0,05

Berdasarkan data hasil uji asumsi di atas dapat dilihat bahwa distribusi data dari ketiga variabel penelitian tidak memenuhi uji asumsi normalitas karena signifikansi kurang dari 0,05. Distribusi data dapat dikatakan normal jika hasil dari *Kolmogorov-Smirnov* memiliki signifikansi lebih dari 0,05 (Pallant, 2011).

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Knowledge Self-Efficacy* dengan Intensi Berbagi Pengetahuan

		Knowledge Self-Efficacy	Intensi Berbagi Pengetahuan
Intensi Berbagi Pengetahuan	*Correlation Coefficient*	0,001	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,990	
	N	95	

*p>0,05

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,001 dengan signifikansi 0,990. Jika taraf signifikansi lebih dari 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak (Pallant, 2011). Dengan demikian, hasil ini menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi *Trustworthiness* dengan Intensi Berbagi Pengetahuan

		Trustworthiness	Intensi Berbagi Pengetahuan
Intensi Berbagi Pengetahuan	*Correlation Coefficient*	0,433**	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	95	

*p<0,05

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,433 dengan signifikansi 0,990. Jika taraf signifikansi kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima (Pallant, 2011). Dengan demikian, hasil ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan karena signifikansi kurang dari 0,05. Nilai koefisien korelasi menunjukkan angka 0,433 yang artinya arah hubungan antar variabel adalah positif dengan taraf sedang.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Dimensi *Trustworthiness* dengan Intensi Berbagi Pengetahuan

		Ability	*Benevolence*	*Integrity*	Intensi Berbagi Pengetahuan
Intensi Berbagi Pengetahuan	*Correlation Coefficient*	0,346**	0,312**	0,483**	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,000	
	N	95	95	95	95

*p<0,05

Dari hasil uji korelasi yang dilakukan untuk dimensi *ability* dengan intensi berbagi pengetahuan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,346 dengan signifikansi 0,001. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara dimensi *ability* dengan intensi berbagi pengetahuan dengan taraf sedang. Selanjutnya, uji korelasi untuk dimensi *benevolence* dengan intensi berbagi pengetahuan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,312 dengan signifikansi 0,002. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara dimensi *benevolence* dengan intensi berbagi pengetahuan dengan taraf sedang. Sedangkan, uji korelasi untuk dimensi *integrity* dengan intensi berbagi pengetahuan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,483 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan

positif signifikan antara dimensi *integrity* dengan intensi berbagi pengetahuan dengan taraf sedang.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi *Trustworthiness* dengan Dimensi Intensi Berbagi Pengetahuan

		Trustworthiness	Intensi berbagi pengetahuan eksplisit	Intensi berbagi pengetahuan implisit
Trustworthines	*Correlation Coefficient*	1,000	0,361**	0,367**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	95	95	95

*p<0,05

Dari hasil uji korelasi yang dilakukan untuk *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan eksplisit diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,361 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan eksplisit dengan taraf sedang. Selanjutnya, uji korelasi untuk *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan implisit memiliki koefisien korelasi sebesar 0,367 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan implisit.

DISKUSI

Hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 95 orang karyawan PT PJB UP Gresik menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan pada karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,001 (p>0,05), sehigga dapat dikatakan bahwa meningkat tidaknya *knowledge self-efficacy* karyawan tidak akan berasosiasi dengan meningkat tidaknya intensi karyawan untuk berbagi pengetahuan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan. Peneliti kemudian berasumsi bahwa tidak adanya hubungan signifikan dapat disebabkan oleh distribusi data pada skor *knowledge self-efficacy* yang cenderung berkumpul di tengah sehingga data yang diperoleh tidak bervariasi.

Selain itu, nilai reliabilitas yang rendah pada skala *knowledge self-efficacy* mungkin juga dapat menjadi penyebab tidak adanya hubungan signifikan antar variabel. Reliabilitas skala dalam penelitian terdahulu adalah 0,776. Namun, saat digunakan pada penelitian ini angka reliabilitasnya turun menjadi 0,55. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi reliabilitas adalah jumlah aitem yang sedikit, pengisian kuesioner dengan mengira-ngira, kesalahan mengisi, dan kesalahan instruksi (Drost, 2011). Nilai *Cronbach's Alpha* cukup sensitif terhadap jumlah aitem dalam skala. Untuk skala pendek (misalnya skala yang memiliki jumlah aitem kurang dari 10), dianggap umum jika menemukan nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup rendah (misalnya 0,05), sehingga akan lebih baik jika melaporkan nilai *mean inter-item correlation* (Pallant, 2011).

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas, kemudian peneliti memutuskan untuk melakukan uji reliabilitas dengan memperhatikan nilai *mean inter-item correlation* pada skala *knowledge self-efficacy* karena jumlah aitem skala tersebut hanya 4 buah. Nilai *mean inter-item correlation* pada skala *knowledge self-efficacy* ini adalah 0,234 yang berarti masih termasuk ke dalam rentang nilai optimal. Rentang optimal untuk *mean inter-item correlation* adalah 0,2 hingga 0,4 (Pallant, 2011). Dengan demikian, peneliti berasusmsi bahwa skala ini masih layak untuk digunakan dalam uji analisis data sehingga kemungkinan tidak adanya hubungan signifikan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan lebih disebabkan oleh faktor lain.

Karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama dan tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih memiliki sikap yang positif terhadap berbagi pengetahuan sehingga akan berbagi lebih banyak pengetahuan (Behnke, 2010). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan cenderung untuk berbagi pengetahuan karena mereka dapat dengan mudah mengakses pengetahuan serta menafsirkan apa yang telah mereka bagikan dan mereka terima (Raducanu, 2012). Dalam penelitian ini, persentase subjek dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK lebih besar jika dibandingkan tingkat pendidikan Diploma atau Sarjana. Jika dikaitkan dengan pernyataan sebelumnya, maka peneliti berasumsi bahwa karyawan PT PJB UP Gresik dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki kecenderungan yang rendah dalam berbagi pengetahuan jika dibandingkan dengan karyawan lain yang lulusan

Diploma dan Sarjana. Sehingga kemudian hal ini juga dirasa dapat menjadi penyebab tidak adanya hubungan signifikan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan.

Selain tingkat pendidikan, gender dapat digunakan untuk menentukan pola perilaku tertentu dan memahami perilaku sosial yang terjadi pada pria dan wanita (Lin C. P., 2008). Atribut perilaku organisasi pria adalah individualisme, kompetitif, dan promosi diri. Persepsi pria terhadap upaya mencari pengetahuan dan umpan balik dari rekan kerja adalah salah satu bentuk ketergantungan dan kehilangan kendali sehingga mereka akan cenderung untuk menghindari situasi berbagi pengetahuan (Miller & Karakowsky, 2005). Sebaliknya, wanita memiliki tingkat altruisme yang lebih tinggi jika dibandingkan pria karena atribut yang melekat pada wanita adalah kebaikan, pengertian, dan pertimbangan, sehingga wanita akan cenderung terlibat dalam berbagi pengetahuan (Lin C. P., 2008). Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti berasusmsi bahwa tidak adanya hubungan signifikan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan bisa juga disebabkan oleh subjek dalam penelitian ini yang keseluruhan adalah laki-laki.

Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan pada karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,433 ($p<0,05$), sehigga dapat dikatakan bahwa meningkatnya *trustworthiness* akan berasosiasi dengan meningkatnya intensi karyawan untuk berbagi pengetahuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa *trustworthiness* merupakan faktor yang signifikan dalam menentukan intensi karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja (Wang & Chang, 2015). Selain itu, *knowledge holders* atau *sharers* akan mempertimbangkan *trustworthiness* dari individu lain sebelum ia memutuskan untuk berbagi pengetahuan (Boateng, Agyemang, Okoe, & Mensah, 2017).

Untuk memperkaya hasil penelitian, dalam penelitian ini juga dilakukan uji hubungan untuk masing-masing dimensi *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara masing-masing dimensi *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan pada karyawan. Dimensi integritas menjadi hal yang

sangat penting dalam menentukan keberhasilan setiap hubungan sosial karena seseorang akan dapat dengan mudah mengakses pengetahuan dari individu lain jika mereka tidak meragukan integritas satu sama lain (Boateng, Agyemang, Okoe, & Mensah, 2017).

Dimensi *trustworthiness* yang kedua adalah *benevolence* (kebajikan), yaitu sejauh mana *trustee* diyakini ingin berbuat baik kepada *trustor* dan perilaku berbagi merupakan sarana untuk menunjukkan adanya rasa peduli antara individu (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). *Trustor* cenderung lebih banyak berbagi pengetahuan kepada rekan yang dipercaya memiliki tingkat kebajikan yang lebih tinggi dengan harapan bahwa rekan tersebut akan memberikan informasi kembali sebagai imbalannya (Siripanwattana, 2014).

Selanjutnya, kemampuan untuk berbagi menjadi dasar dalam membangun suatu hubungan (Mayer, Davis, & Schoorman, 1995). Hal ini berkaitan dengan dimensi *ability*. Tidak akan terjadi hubungan berbagi pengetahuan yang baik jika salah satu pihak tidak memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada orang lain (Boateng, Agyemang, Okoe, & Mensah, 2017). Sehingga kemudian seseorang akan cenderung untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain yang dirasa mampu (Siripanwattana, 2014).

Selain melakukan analisis uji hubungan untuk masing-masing dimensi *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan, dalam penelitian ini juga dilakukan uji hubungan antara *trustworthiness* dengan masing-masing dimensi intensi berbagi pengetahuan. Intensi berbagi pengetahuan terdiri dari dua dimensi, yaitu intensi berbagi pengetahuan eksplisit dan intensi berbagi pengetahuan implisit.

Dalam penelitian ini, *trustworthiness* memiliki hubungan signifikan dengan masing-masing dimensi intensi berbagi pengetahuan. Koefisien korelasi untuk *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan implisit lebih besar (r=0,367) jika dibandingkan koefisien korelasi *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan eksplisit (r=0,361). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa hubungan sosial yang ditandai dengan tingginya kepercayaan dapat memfasilitasi terjadinya berbagi pengetahuan dalam lingkup organisasi, khususnya pada *tacit knowledge* atau pengetahuan implisit (Hansen , 1999). Pengetahuan eksplisit dapat dengan mudah dibagikan melalui tulisan dokumen tanpa membutuhkan kontak langsung dan kelekatan antar individu, sedangkan pengetahuan

implisit lebih mudah dibagikan melalui pengamatan langsung dan membutuhkan hubungan kedekatan antar individu (Bacerra, Lunnan, & Huemer, 2008).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan signifikan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan. Serta terdapat hubungan signifikan antara *trustworthiness* dengan intensi berbagi pengetahuan. Arah hubungan bersifat positif sehingga semakin tinggi tingkat *trustworthiness* maka akan semakin tinggi pula intensi karyawan untuk berbagi pengetahuan.

Penelitian ini gagal untuk membuktikan adanya hubungan antara *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan. Oleh sebab itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu mempertimbangkan variabel lain yang turut mempengaruhi hubungan antar varibel, misalnya seperti usia, tingkat pendidikan, dan *gender*. Mengingat bahwa *knowledge self-efficacy* juga memiliki keterkaitan dengan umpan balik dari atasan atau dukungan organisasi, maka penelitian selanjutnya mungkin dapat mempertimbangkan variabel tersebut sebagai faktor yang juga turut mempengaruhi hubungan *knowledge self-efficacy* dengan intensi berbagi pengetahuan.

Selanjutnya, perusahaan dapat meningkatkan frekuensi kegiatan yang memungkinkan terjadinya komunikasi dua arah. Melalui komunikasi ini, antar karyawan diharapkan mampu berdialog secara intens melalui tatap muka. Komunikasi yang seperti ini dianggap cukup efektif untuk meningkatkan kepercayaan antar karyawan. Ketika kepercayaan antara *trustor* dan *trustee* meningkat maka intensi berbagi pengetahuan pada karyawan juga diasumsikan akan meningkat. Kegiatan tersebut dapat berupa kegiatan formal, seperti diskusi atau penugasan bersama, maupun kegiatan yang lebih santai seperti *tea time* saat istirahat, dan lain-lain.

PUSTAKA ACUAN

Ajzen, I. (2005). Attitudes, personality and behavior (2nd ed). New York: Open University Press.

Bacerra, M., Lunnan, R., & Huemer, L. (2008). Trustworthiness, risk, and the transfer of tacit and explicit knowledge between alliance partners. *Journal of Management Studies* , 691-713.

Behnke, T. M. (2010). Knowledge sharing at work: An examination of organizational antecedents. St. Amborse University.

Boateng, H., Agyemang, F. G., Okoe, A. F., & Mensah, T. D. (2017). Examining the relationship between trustworthiness and students' attitudes toward knowledge sharing. *Library Review, 66*, 16-27. http://dx.doi.org/10.1108/LR-05-2016-0046

Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2002). Breaking the myths of reward: An exploratory study of attitudes about knowledge sharing. 1112-1125.

Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *29*(1), 87-111.

Cabrera, A., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, 687-710.

Chen, S. S., Chuang, Y. W., & Chen, P. Y. (2012). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of KMS quality, KMS self-efficacy, and organizational climate. *Knolwedge-Based System*, 106-118. http://dx.doi.org/10.1016/j.knosys.2012.02.001

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology, 94*, 95-129.

Constant, D., Sproull, L., & Kiesler, S. (1996). The kindness of strangers: The usefulness of electronic weak ties for technical advice. *Organization Science, 7*, 119-135.

Drost, E. A. (2011). Validity and reliability in social science research. *Educational Research and Perspective, 38*, 105-123.

Fernandez, I. B., & Sabherwal, R. (2010). Knowledge management system and processes. New York: M.E.Sharpe.

Ford, D. P. (2004, September). Knowledge sharing: Seeking to understand and intentions and actual sharing. Kingston, Ontario, Canada: Queen's University.

Godara, J., Isenhour, P., & Kavanaugh, A. (2009). The efficacy of knowledge sharing in centralized and self-organizing online communities: Weblog networks vs discussion forums. *Proceedings of the 42nd Hawaii International Conference on System Sciences.*

Gurteen, D. (1999). Creating a knowledge sharing culture. *2*(5).

Handi, S., & Suhariadi, F. (2003). Pengaruh persepsi karyawan tentang keadilan organisasi terhadap intensi turnover di PT. ENG Gresik. *5*, 1-14.

Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across. *Administrative Science Quarterly, 44*, 82-111.

Hoof, B., & Weenen, F. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management, 11*, 13-24. http://dx.doi.org/10.1002/kpm.187

Kalman, M. E. (1999). *The effects of organizational commitment and expected outcomes on the motivation to share discretionary information in a collaborative database: Communication dilemmas and other serious game.* CA, Los Angeles: University of Southern California.

Lin, C. P. (2008). Clarifying the relationship between organizatonal citizenship behaviors, gender, and knowledge sharing in workplace organizations in Taiwan. *J Bus Psychol*, 241-250. http://dx.doi.org/10.1007/a10869-008-9067-z

Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 135-149. http://dx.doi.org/10.1177/0165551506068174

Maha, R. N. (2012). Berbagi pengetahuan dalam menciptakan inovasi di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Universitas Indonesia.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *20*(3), 709-734.

Miller, D. L., & Karakowsky, L. (2005). Gender influences as an impediment to knowledge sharing: When men and women fail to seek peer feedback. *The journal of Psychology*, 101-118. http://dx.doi.org/10.3200/JRLP.139.2.101-118

Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. Hardvard Business Review.

Pallant, J. (2011). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS (4th ed). Australia: Allen & Uwin.

Raducanu, R. R. (2012, November 20). Assessment of employees' attitudes and intentions to share knowledge based on their individual characteristics. Copenhagen Business School.

Siripanwattana, W. (2014, May). The effect of trustworthiness on supply chain internal integration. Newark, New Jersey: The State University of New Jersey.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 2*, 240-261.

Styhre, A., & Kalling, T. (2003). Knowledge sharing in organizations. Copenhagen Business School Press.

Sveiby, K. E., & Simons, R. (2002). Collaborative climate and effectiveness of knowledge work-an empirical study. *Journal of Knowledge Management, 6*(5), 420-433. http://dx.doi.org/10.1108/13673270210450388

Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsa, P. (2015). The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms. The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance 19*, 238-247. http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00025-8

Tsai, W., & Ghosal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *The Academy of Management Journal, 41*, 464-476.

Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research . *Human Resource Management Review*, 115-131. http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001

Wang, W. T., & Chang, W. T. (2015). Antecedents of employees' knowledge sharing intentions: An integrated perspective of interpersonal trust and conflict. *Pacific Asia Conference on Information System.*

Zhang, Z. X., Luk, W., Arthur, D., & Wong , T. (2001). Nursing competencies: personal characteristic contributing of effective nursing performance. *Journal of Advance Nursing, 33*(4), 467-474.