

Pengaruh Karakteristik Individu dan Top Management Support Terhadap Knowledge Sharing Pada Karyawan Kun Dian Ri Bao

Laras Maya Puspita^a

^aProdi Magister Manajemen Universitas Tanjungpura, Pontianak

Email: b2041211018@student.untan.ac.id

Abstrak

Pengetahuan merupakan aset yang sangat penting bagi individu atau organisasi untuk berhasil dalam mencapai keunggulan bersaing. Saat ini pengetahuan merupakan kunci keberhasilan dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dapat berhasil mempromosikan budaya berbagi pengetahuan dengan mengubah perilaku dan kebiasaan karyawan untuk mempromosikan keinginan dan konsistensi pelaksanaan berbagi pengetahuan. Faktor karakter individu dan dukungan manajemen puncak (top management support) menjadi pendukung kegiatan berbagi pengetahuan. Individu adalah objek dan subjek yang berbagi pengetahuan, sedangkan manajemen menjadi pendorong untuk menciptakan lingkungan dan budaya yang dapat mempengaruhi berbagi pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor pendorong terjadinya knowledge sharing yaitu karakteristik individu dan dukungan manajemen puncak. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan teknik analisis data analisis regresi linier berganda. Data diperoleh dari 35 responden yang merupakan karyawan Kun Dian Ri Bao dengan menyebarkan kuesioner tertutup. Analisis penelitian menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing (Y2), dukungan manajemen puncak berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan (Y).

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Top Management Support, Knowledge Sharing

PENDAHULUAN

Pada era ini, pengetahuan menjadi suatu sumber daya yang sangat penting bagi generasi ekonomi pengetahuan, hal ini diperkuat dengan sebuah pernyataan yang diungkapkan oleh Van den Hooff & De Ridder (2004) bahwa pengetahuan (*knowledge*) merupakan aset yang sangat penting bagi suatu individu maupun organisasi agar dapat sukses dalam meraih keunggulan bersaing. Selain itu, informasi dalam bentuk pengetahuan harus dianalisis dan ditindaklanjuti secara akurat agar selanjutnya menjadi referensi bagi perusahaan atau organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Saat ini pengetahuan menjadi kunci kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan karena hasil akhir dari pemanfaatan pengetahuan adalah inovasi. Inovasi dapat menjadikan perusahaan memiliki keunggulan bersaing (Aulawi et al. 2009). Oleh karena itu penerapan *Knowledge management* (KM) menjadi sebuah urgensi bagi perusahaan.

Dalam prosesnya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), karakteristik individu berfungsi sebagai pengetahuan generator dan reseptor pengetahuan. Karakteristik individu menghasilkan pengetahuan dengan bertukar ide dan pengalaman mereka melalui sosialisasi. Sebagai resep pengetahuan individu

mencari dan menafsirkan pengetahuan sebelum itu dipindahkan ke repositori apa pun (Nonaka & Takeuchi, 1995). Dalam proses ini, ini menunjukkan bahwa kreasi dan berbagi pengetahuan tergantung pada usaha sadar dari seorang individu yang harus mengatur bola menggelinding pengetahuan untuk dibagikan atau disimpan.

Salah satu proses *knowledge management* yang menjadi penting dalam organisasi adalah mendorong individu untuk melakukan *knowledge sharing* (Aulawi et al. 2009). Sebuah perusahaan dapat sukses mempromosikan budaya *knowledge sharing* bukan hanya dengan secara langsung menghubungkan *knowledge management* dengan strategi bisnisnya, tapi juga dengan merubah perilaku dan kebiasaan pegawai untuk mempromosikan keinginan dan konsistensi pelaksanaan *knowledge sharing* (Lin, 2007). Oleh karena itu faktor karakter individu dan dukungan manajemen atas (*top management support*) menjadi *enabler* dalam kegiatan *knowledge sharing*. Individu merupakan objek serta subjek yang berbagi pengetahuan, sedangkan manajemen menjadi pendorong untuk menciptakan lingkungan dan budaya yang dapat mempengaruhi jalannya *knowledge sharing*.

Karakter dari individu untuk niat berbagi pengetahuan mereka mampu meningkatkan hubungan dengan orang lain dimana dengan sikap berbagi pengetahuan yang positif pada gilirannya relevan dengan intensitas berbagi pengetahuan dan perilaku mereka (Kim & Bock, 2002). Penelitian yang dilakukan Aslani et al. (2012) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* berdasarkan perilaku individual *knowledge sharing* antara lain karakteristik biologis, pembelajaran, dan kepribadian pengaruhnya terhadap intensi *knowledge sharing* yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku *knowledge sharing*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa bahwa intensi merupakan komponen dalam diri individu yang mengacu pada niat untuk berbagi pengetahuan sesama rekan kerja.

Top management support (dukungan manajemen atas/pucak) dapat memainkan peran yang berguna dalam menyelesaikan perselisihan dan memberikan sinyal yang jelas untuk setiap keraguan (Zhang, et al. 2002). Dukungan manajemen puncak (atasan) dalam suatu inovasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya (Shield, 1995). Memahami fakta bahwa dukungan manajer puncak berdampak pada kualitas dan tingkat pengetahuan berbagi keduanya, dengan mempengaruhi komitmen para anggota untuk manajemen pengetahuan (Lee et al. 2006). Dukungan dari rekan kerja dan supervisor yang dipertimbangkan serta dorongan mereka untuk berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan pertukaran pengetahuan staf dan asumsi kegunaan berbagi pengetahuan (Kulkarni et al. 2006). Kontrol manajer untuk penghargaan atas perilaku yang dapat diterima terkait secara positif dengan berbagi pengetahuan *self-report* staf (Liao, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Kuo et al. (2017) mengungkapkan fakta bahwa dukungan manajer puncak berdampak pada kualitas dan tingkat pengetahuan berbagi keduanya, dengan mempengaruhi komitmen para anggota untuk niat berbagi pengetahuan (intensi *knowledge sharing*). Kerjasama yang baik antar karyawan pada perusahaan multinasional mampu mendukung intensi *knowledge*

sharing. Sedangkan Dong et al. (2010) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak memberikan pengaruh terhadap niat untuk berbagi pengetahuan.

Industri media cetak telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Media cetak merupakan salah satu saluran komunikasi yang cukup efektif dalam penyampaian informasi. Dalam menghadapi perkembangannya, media cetak mengalami persaingan yang ketat dalam Era Industri 4.0 di mana era digital saat ini telah menggantikan segala bentuk informasi cetak saat ini. Media cetak saat ini tengah mengalami fase turbulensi seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi digital. Dampak dari perkembangan teknologi digital pada industri media cetak dilihat dalam beberapa decade terakhir menurun jumlah pembaca koran secara signifikan. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah semangat dan produktivitas yang kuat dalam menghadapi persaingan tersebut. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dalam menghadapi perkembangan era digital tersebut. Perusahaan media cetak tentunya memerlukan karyawan-karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi pula dalam meningkatkan kemajuan perusahaan media cetak.

Dalam meningkatkan pelayanan dan memajukan daya saing media cetak tentunya kualitas isi konten koran berbasis bahasa mandarin dan lainnya mesti menjadi perhatian bagi karyawan untuk saling bahu membahu mengeluarkan ide-ide kreatif dan membangun agar dapat memajukan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu salah satu koran pertama berbahasa mandarin dan ternama di Kalimantan Barat yakni Kun Dian Ri Bao. Dalam meningkatkan persaingan dan kemampuan karyawannya upaya-upaya terus dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk dapat memberikan masukan bagi karyawan agar dapat saling berbagi pengetahuan dan kemampuan yang ada kepada sesama karyawan lain agar dapat bersama-sama bersaing dalam memajukan Kun Dian Ri Bao. Berbagi pengalaman pengetahuan, ilmu ini dapat disebut dengan *knowledge sharing*.

Dalam proses berbagai pengetahuan, karakteristik individu yang ada pada karyawan Kun Dian Ri yakni dengan bertukar ide dan pengalaman pekerjaan melalui sosialisasi atau keakraban. Seorang karyawan mendapat masalah dalam pekerjaan maka karyawan lainnya memberikan solusi untuk masalah tersebut dengan saling berbagi satu sama lainnya. Keputusan untuk berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh minat karyawan yakni dimana dapat memberikan ide-ide kepada karyawan lain serta dapat memberikan pendapat dan masukan dalam hal pekerjaan. Sikap terhadap diri sendiri karyawan yang dapat mengevaluasi diri sendiri dan pekerjaan yang dilakukan. Kemampuan dan kompetensi karyawan Kun Dian Ri Bao berperan dalam membentuk karakteristik individu dimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan serta dapat berkompetensi dalam mencapai prestasi kerja. Pengetahuan tentang pekerjaan dimana karyawan mengetahui isi serta fungsi pekerjaan yang dilakukan dan dapat memberikan informasi pekerjaan kepada rekan kerja. Sikap emosi, suasana hati dan keyakinan dapat membentuk karakteristik individu yakni emosi merupakan faktor

dalam memutuskan sesuatu dan mempertimbangkan sesuai bergantung dari suasana hati.

Dukungan manajemen atas atau pimpinan Kun Dian Ri Bao kepada para karyawan sangatlah diperlukan agar karyawan dapat mewujudkan berbagi pengetahuan sesama rekan kerja. Dukungan manajemen atas dapat dirasakan karyawan dari komitmen untuk mencapai tujuan. Komitmen ini dinilai dari keterlibatan atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dimana atasan memberikan dukungan dan gagasan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi bawahannya. Dukungan atasan juga dinilai dari sarana dan prasarana yang disediakan, sehingga dengan itu dapat mendorong kemauan karyawan untuk saling bertukar pengetahuan. Sikap kepemimpinan juga merupakan dukungan manajemen atas. Sikap kepemimpinan dinilai dari kemampuan untuk menjabarkan visi dan misi dengan jelas, mengkomunikasikannya dan mengarahkan karyawan untuk merealisasikan visi dan misi tersebut dalam mencapai tujuan Kun Dian Ri Bao.

Kemajuan perusahaan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa perlu adanya kajian lebih mendalam bagaimana pengaruh *knowledge sharing* yang terdiri dari faktor karakteristik individu, *top management support* di Kun Dian Ri Bao. Adapun perumusan masalah yang penulis kemukakan adalah apakah karakteristik individu dan *top management support* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada karyawan Kun Dian Ri Bao?

KAJIAN LITERATUR

Knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (*tacit* dan *explicit knowledge*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru (Van den Hoof & De Ridder, 2004). *Knowledge sharing* merupakan kebudayaan interaksi sosial, termasuk pertukaran *knowledge* antara karyawan, pengalaman, dan *skill* melalui keseluruhan departemen atau organisasi, hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama (Pasaribu, 2009).

Aspek-aspek *knowledge sharing* menurut Yusof & Ismail (2010), Masa'deh & Gharibeh (2013), Awad & Gharibeh (2013) dan Kanaan (2013):

1. *Awareness*

Suatu tingkatan kesadaran dalam memahami *knowledge management* serta peran penting *knowledge sharing* dalam organisasi.

2. *Altruism*

Suatu tingkatan di mana seseorang temotivasi melakukan berbagi pengetahuan untuk membantu orang lain dikarenakan kegemarannya dalam membantu orang lain.

3. *Personality*

Suatu tingkatan di mana seseorang memiliki perilaku ekstrover, percaya diri dan merasa aman untuk berbagi pengetahuan.

4. *Knowledge self-efficacy*

Suatu tingkatan di mana seseorang memiliki keyakinan bahwa pengetahuan yang dimilikinya dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku (Mathis & Jacson, 2002). Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2003). Karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembejaraan, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai (Robbins & Judge, 2008). Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Rivai, 2006). Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan (Hasibuan, 2009).

Indikator karakteristik individu menurut Ardana dkk (2016:145), Siagian (2008), Robbins & Judge (2008), Kandou et al., (2016), Siagian (2008), Manaf & Marzuki (2014) adalah:

1. Minat
2. Sikap terhadap diri sendiri
3. Kemampuan dan kompetensi
4. Pengetahuan tentang pekerjaan
5. Emosi, suasana hati, dan keyakinan

Karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku (Mathis & Jackson, 2002). *Knowledge sharing* merupakan tindakan menempatkan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu pada disposisi orang lain dalam organisasi, dalam sedemikian rupa sehingga dapat diserap dan dimanfaatkan oleh mereka (Ordaz *et al.*, 2011). Peran Individu berbagi pengetahuan berdasarkan manfaat individu seperti kepentingan pribadi, dan keuntungan pribadi (Constant *et al.*, 1994; dan Tampoe, 1996). Penelitian yang dilakukan Noor & Salim (2011) mengidentifikasi banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan *knowledge sharing*. penelitian ini menekankan bahwa individu merupakan sumber utama penggerak *knowledge sharing*. Faktor individu yang terdiri dari sikap mementingkan orang lain (altruism) dan kepribadian (*personality*) keseluruhannya berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*. Penelitian lain Rahimli (2012) menunjukkan bahwa umur, status pernikahan memiliki hubungan positif terhadap motivasi untuk transfer training dan *knowledge sharing*. Berdasarkan paparan tersebut dapat menyimpulkan, bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* dan hipotesis adalah:

H₁: Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*

Dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi (Robbins & Judge, 2008). Dukungan organisasi dapat dipandang sebagai komitmen organisasi, dimana apabila organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen organisasi terhadap mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Menurut penelitian yang dilakukan Mulayana et al. (2015), Rahab (2011), dan Fen & Lin (2007), dan Youssef et al. (2017), tolak ukur dukungan manajemen puncak mencakup tiga segi yaitu:

1. Memahami

Manajemen puncak akan memberikan dukungan serta gagasan yang lebih baik untuk membantu memecahkan masalah terhadap suatu permasalahan yang terjadi dalam ilmu pengetahuan.

2. Mendukung / memberdayakan sumber daya

Kesediaan sumber daya yang diperlukan merupakan suatu indikasi dukungan manajemen puncak terhadap tujuan pengembangan prestasi kerja. Implementasi bisa gagal jika sebagian dari sumber daya kritis (seperti karyawan, dana dan alat-alat) tidak tersedia. Manajemen puncak harus dapat menciptakan suatu kesadaran bahwa keberhasilan implementasi pengembangan prestasi kerja akan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan.

3. Kepemimpinan

Manajemen puncak harus mampu menunjukkan suatu sikap kesenangan terhadap saling bertukar informasi. Seorang pemimpin memegang peran penting karena keberadaannya dapat menentukan kemajuan perusahaan. Arti kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengkomunikasikannya dan mengarahkan karyawan/pegawai dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

4. Memotivasi

Manajemen puncak harus dapat memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja sama dengan tim. Pimpinan mempunyai ketertarikan dengan bawahan untuk dapat saling berbagi pengetahuan. Pimpinan juga harus dapat memperhatikan bawahannya agar senantiasa dapat berbagi pengetahuan.

Top management support merupakan dorongan pimpinan pada karyawan untuk berbagi pengetahuan yang bermanfaat bagi organisasi (Mulyana et al. 2015). *Knowledge sharing* adalah 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 (Lumbantobing, 2011). Dukungan manajer puncak berdampak pada kualitas dan tingkat pengetahuan berbagi keduanya, dengan mempengaruhi komitmen para anggota untuk manajemen pengetahuan (Lee et al. 2006).

Penelitian Al-Husseini & Dosa (2017) penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memainkan peran penting dalam hubungan antara dukungan manajemen puncak dan inovasi. Penelitian tersebut menghasilkan beberapa pedoman untuk peneliti serta pemimpin, dan memberikan bukti untuk mendukung pemanfaatan berbagi pengetahuan untuk meningkatkan inovasi di tingkat yang lebih tinggi lingkungan pendidikan di negara berkembang, khususnya Irak. Berdasarkan paparan tersebut dapat menyimpulkan, bahwa *top management support* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* dan hipotesis adalah:

H₂: *Top management support* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian hubungan atau asosiatif dan menurut sifat hubungannya penelitian menggunakan hubungan sebab-akibat (kausal). Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan Kun Dian Ri Bao yang berjumlah 35 orang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik individu (X1) dan *top management support* (X2). Variabel dependen adalah *knowledge sharing* (Y) Adapun definisi operasional masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasioal Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Dimensi	Item Pernyataan
<p>Karakteristik Individu (X1)</p> <p>Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan</p>	<p>1. Minat</p> <p>2. Sikap terhadap diri sendiri</p> <p>3. Kemampuan dan kompetensi</p> <p>4. Pengetahuan tentang pekerjaan</p>	<p>1. Saya dapat memberikan ide-ide kepada karyawan lain dalam hal pekerja</p> <p>2. Saya sering memberikan pendapat serta masukan terhadap pekerjaan</p> <p>3. Saya dapat mengavaluasi diri saya sendiri</p> <p>4. Saya dapat mengevaluasi pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>5. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik</p> <p>6. Saya dapat berkompetensi dalam mencapai prestasi kerja</p> <p>7. Saya mengetahui tentang isi serta fungsi pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>8. Saya dapat memberikan informasi pekerjaan kepada karyawan lain</p>

keyakinan dan nilai-nilai (Ardana, dkk, 2016:145)	5. Emosi, suasana hati, keyakinan Sumber: Ardana dkk, (2016:145)	9. Emosi merupakan faktor dalam memutuskan sesuatu 10. Saya mempertimbangkan sesuatu tergantung dari suasana hati
Top Management Support (X2) <i>Top management support</i> merupakan dorongan pimpinan pada karyawan untuk berbagi pengetahuan yang bermanfaat bagi organisasi (Mulyana <i>et al.</i> , 2015)	1. Memahami 2. Mendukung 3. Kepemimpinan 4. Memotivasi 5. <i>Identity</i> Sumber: Mulyana et al. (2015)	1. Pimpinan memahami arti penting dan manfaat berbagi pengetahuan 2. Pimpinan senang mendukung berbagi pengetahuan antar rekan kerja 3. Pimpinan memberi bantuan sarana dan prasarana dalam berbagi pengetahuan 4. Pimpinan senang melihat bawahan berbagi pengetahuan antar rekan kerja 5. Pimpinan memberikan motivasi karyawan untuk saling berbagi pengetahuan 6. Pimpinan tertarik untuk ikut saling berbagi pengetahuan dengan bawahannya 7. Pimpinan sangat memperhatikan pentingnya berbagi pengetahuan 8. Saya menilai karyawan lain memiliki kekompakkan dalam menghadapi masalah pekerjaan
Knowledge Sharing (Y) <i>Knowledge sharing</i> merupakan kebudayaan interaksi sosial, termasuk pertukaran <i>knowledge</i> antara karyawan, pengalaman, dan <i>skill</i> melalui keseluruhan departemen atau organisasi, hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama (Pasaribu, 2009).	1. <i>Awareness</i> 2. <i>Altruism</i> 3. <i>Personality</i> 4. <i>Knowledge self-efficacy</i>	1. Saya memahami makna dari berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) 2. Saya memahami makna dari pengelolaan pengetahuan (<i>knowledge management</i>) 3. Saya menyadari pentingnya berbagi pengetahuan dalam pekerjaan sehari-hari 4. Saya suka berbagi pengetahuan saya dengan rekan kerja 5. Saya menikmati membantu rekan kerja dengan berbagi yang saya miliki 6. Bagi saya, rasanya baik membantu seseorang dengan cara berbagi pengetahuan yang dimiliki 7. Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja adalah hal yang menyenangkan 8. Saya memiliki rasa percaya diri yang tinggi 9. Saya adalah tipe orang yang ekstrover (berpikiran terbuka dan suka bersosialisasi) 10. Saya selalu berhati-hati dalam hal pekerjaan 11. Saya yakin bahwa kemampuan yang saya miliki dapat memberikan pengetahuan yang berharga bagi Kun Dian Ri Bao

	Sumber: Yusof & Ismail (2010)	<p>12. Saya memiliki keahlian yang diperlukan untuk memberikan pengetahuan yang berharga bagi Kun Dian Ri Bao</p> <p>13. Tidak ada perbedaan atas perubahan yang signifikan apabila saya berbagi pengetahuan dengan karyawan lain</p> <p>14. Sebagian besar karyawan lain tidak bias menyediakan pengetahuan yang lebih berharga daripada yang saya miliki terkait dengan pekerjaan</p> <p>15. Karyawan menjaga kekompakkan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya</p> <p>16. Karyawan memiliki tenggang rasa yang tinggi setiap permasalahan pekerjaan</p>
--	-------------------------------	---

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = *Knowledge Sharing*
X₁ = Karakteristik Individu
X₂ = *Top Management Support*
b₁, b₂ = Koefisien regresi
ε = Variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu (X₁), dan *top management support* (X₂) terhadap *knowledge sharing* (Y) secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dalam diketahui pada Tabel 4.2:

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,272	0,170		1,603	0,119
1 KARAKTERISTIK INDIVIDU	0,779	0,055	0,848	14,296	0,000
TOP MANAGEMENT SUPPORT	0,151	0,054	0,166	2,797	0,009

a. Dependent Variable: KNOWLEDGE SHARING

Sumber: data yang diolah, 2022

Tabel 2 tersebut maka model regresi linier berganda agar variabel independen dan dependen dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,848 X_1 + 0,166 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut, maka pengaruh masing-masing variabel independen tersebut terhadap *knowledge sharing* adalah:

1. Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) = 0,848. Karakteristik individu dan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang searah (positif) yang artinya semakin baik karakteristik individu karyawan Kun Dian Ri Bao maka akan meningkatkan *knowledge sharing* karyawan. Tabel 4.2 tersebut juga menunjukkan bahwa karakteristik individu secara individual berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* diterima.
2. Koefisien regresi variabel *top management support* (X_2) = 0,166. *Top management support* dan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang searah (positif) yang artinya semakin baik *top management support* maka meningkatkan *knowledge sharing* karyawan Kun Dian Ri Bao. Tabel 4.2 tersebut juga menunjukkan bahwa *top management support* secara individual berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dengan signifikansi $0,009 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang menyatakan *top management support* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* diterima.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah sesuai dan layak digunakan. Uji F dapat dicari dengan melihat F hitung dari tabel ANOVA output SPSS dan membandikan dengan F tabel ($F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$). Berikut ini hasil pengujian uji F dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,178	2	3,589	257,146	,000 ^b
	Residual	,447	32	,014		
	Total	7,624	34			

a. Dependent Variable: KNOWLEDGE SHARING

b. Predictors: (Constant), TOP MANAGEMENT SUPPORT, KARAKTERISTIK INDIVIDU

Sumber: data yang diolah, 2022

Tabel 3 tersebut diperoleh F hitung sebesar $257,146 > F \text{ tabel } 3,26$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel karakteristik individu dan *top management support* terhadap *knowledge sharing*. Maka model regresi yang dikembangkan dalam riset ini telah memenuhi kelayakan spesifikasi model (*goodness of fit model test*) sehingga hasil tersebut dapat dilanjutkan ke analisis statistik selanjutnya.

Dalam menilai kelayakan model (*goodness of fit model test*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Berikut ini hasil dari koefisien determinasi:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,970 ^a	,941	,938	,11814	2,132

a. Predictors: (Constant), TOP MANAGEMENT SUPPORT, KARAKTERISTIK INDIVIDU

b. Dependent Variable: KNOWLEDGE SHARING

Sumber: data yang diolah, 2022

Hasil pengolahan data pada 5 tersebut menunjukkan bahwa nilai *R square* (R^2) sebesar 0,941 atau 94,10%. Hal tersebut menggambarkan bahwa 94,10% *knowledge sharing* yang dapat dijelaskan oleh variabel *individual attitude* dan *management support*.

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel yang diteliti dan dilakukannya uji regresi serta uji hipotesis maka dapat disimpulkan yaitu:

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Knowledge Sharing

Karakteristik pada masing individu seperti kepentingan pribadi dan keuntungan pribadi memiliki peran untuk saling berbagi pengetahuan. Sejumlah literatur menilai ciri-ciri kepribadian yang ada dalam karakteristik individu dapat memainkan peran penting dalam mempromosikan pembagian pengetahuan berharga di antara mereka sendiri. Misalnya penelitian dari Matzler & Muller, (2011), Noor & Salim (2011), dan Manaf & Marzuki (2013) menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki peran dalam berbagi pengetahuan sebagaimana diungkapkan sebelumnya. Sejauh ini, berbagi pengetahuan telah dipelajari secara luas dengan mengacu pada ciri kepribadian manusia.

Dalam kajian literatur tersebut maka karakteristik individu pada Kun Dian Ri Bao dinilai dari minat karyawan dalam memberikan ide-ide, pendapat serta masukan terhadap pekerjaan kepada rekan kerja. Sikap diri karyawan yang di mana dapat mengevaluasi diri sendiri akan pekerjaan yang dilakukannya. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat berkompetensi dalam mencapai prestasi kerja. Pengetahuan akan isi serta fungsi pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat memberikan informasi pekerjaan kepada karyawan lain. Faktor emosi dan suasana hati yang dapat menentukan untuk membagi pengetahuan yang mereka miliki kepada rekan kerja lainnya. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh pengaruh karakteristik individu terhadap *knowledge sharing* dapat diketahui dari nilai koefisien sebesar 0,848 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (lebih besar dari 0,05) dengan demikian hipotesis pertama diterima. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hal tersebut ada persamaan antara penelitian yang dikemukakan sebelumnya dengan kondisi karakteristik individu terhadap *knowledge sharing*. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa karakteristik individu pada karyawan Kun Dian Ri Bao berperan dalam menerima dan memberikan pengetahuan.

Pengaruh Top Management Support Terhadap Knowledge Sharing

Dukungan pimpinan dapat dipandang sebagai komitmen, dimana apabila pimpinan secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen pegawai terhadap perusahaan, maka pegawai secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen perusahaan terhadap mereka. Dukungan pimpinan berdampak pada kualitas dan tingkat pengetahuan berbagi antar pegawai yakni dengan mempengaruhi komitmen pegawai dalam mendukung manajemen pengetahuan. Dukungan dari rekan kerja dan supervisor yang dipertimbangkan serta dorongan mereka untuk berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan pertukaran pengetahuan staf dan asumsi berbagi pengetahuan kegunaan (Kulkarni et al. 2006). Penelitian yang dilakukan oleh Youssef et al. (2017) mengungkapkan bahwa dukungan management puncak (*top management support*), dan sistem penghargaan (*reward system*) pada perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*).

Dalam konteks literatur tersebut maka dukungan pimpinan Kun Dian Ri Bao dapat dinilai pimpinan yang memberdayakan dapat menjadi contoh bagi bawahan dengan berbagi pengetahuan yang dimilikinya. Sikap pimpinan yang menandakan dukungannya untuk berbagi pengetahuan terhadap bawahannya. Perilaku pembinaan pemimpin yang memberdayakan termasuk mengajar bawahan bagaimana berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain dan mendorong mereka untuk bekerja sama memecahkan masalah, dengan demikian memberikan peluang bagi mereka untuk berbagi pengetahuan mereka Berdasarkan data penelitian yang diperoleh pengaruh *top management support* terhadap *knowledge sharing* dapat diketahui dari nilai koefisien sebesar 0,166 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,009 (lebih besar dari 0,05) dengan demikian hipotesis kedua diterima. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa *top management support* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hal tersebut ada kesamaan antara teori dan penelitian yang dikemukakan sebelumnya dengan kondisi *top management support* terhadap *knowledge sharing*. Dukungan manajemen atas untuk berbagi pengetahuan dapat memprediksi lebih baik berbagi pengetahuan dari sikap karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa pada pengujian hipotesis diketahui bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. *Top management support* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Implikasi teoritis pada penelitian ini adalah *knowledge sharing* dapat ditingkatkan melalui karakteristik yang ada pada individu. Dukungan dari pimpinan yang masih rendah sehingga belum mampu mendukung terciptanya niat serta *knowledge sharing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen untuk sumber daya manusia. Dalam penelitian pentingnya membangun kerjasama yang baik antara karyawan dan

pimpinan sehingga implementasi dari karakteristik individu dan *top management support* dapat berjalan secara efektif dalam memotivasi dalam berbagi pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Husseini, S., & Dosa, T. (2017). Top Management Support as an Enabling Factor for Academic Innovation through Knowledge Sharing. *International Journal of Educational and Pedagogical Sciences*, 11 (8), 2059-2065.
- Ardana, A., Komang, Mujianti, W., & Utama, W.W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aulawi, H., Sudirman, I., Suryadi, K., & Rajesri, G. (2009). Knowledge sharing behavior, antecedent and their impact on the individual innovation capability. *Journal of Applied Science Research*, 5 (12), 2238-2246.
- Constant, D., Kiesler, S., & Sproull, L. (1994). What's mine is ours, or is it? A study of attitude about information sharing. *Information Systems Research*, 5 (4), 400-422.
- Dong, G., Liem, C. G., & Grossman, M. (2010). Knowledge-sharing intention in Vietnamese organizations. *VINE*, 40 (3/4), 262-276.
- Fen Lin, H. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 315-332.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kulkarni, U. R., Ravindran, S., & Freeze, R. (2006). A knowledge management success model: Theoretical development and empirical validation. *Journal of Management Information Systems*, 23 (3), 309-347.
- Kuo, C. M., Chen, L. C., & Tseng, C. Y. (2017). Investigating an innovative service with hospitality robots. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29 (05), 1305-1321.
- Lee, J. H., Kim, Y. G., & Kim, M. Y. (2006). Effects of managerial drivers and climate maturity on knowledge-management performance: Empirical validation. *Information Resources Management Journal*, 19 (3), 48-60.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 315-332.
- Liao, L. F. (2008). Impact of manager's social power on R&D employees' knowledge-sharing behaviour. *International Journal of Technology Management*, 41(1/2), 169-182.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyana, Assegaf, M., & Wasitowati. (2015). *Pengaruh Knowledge Donating dan Knowledge Collecting Terhadap Innovation Capability Kasus Pengembangan*

- UKM Batik di Propinsi Jawa Tengah-Indonesia. Jurnal Manajemen Teknologi*, 14 (03), 246-264.
- Nonaka, I., & Tekeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. 1st Edn.*, Oxford University Press, USA., ISBN: 0195092694, 284.
- Noor, N., Salim, J. (2011). Factors influencing employee knowledge sharing capabilities in electronic government agencies in Malaysia. *International Journal of Computer Science*, 08 (04), 106-114.
- Pasaribu, M. (2009). *Knowledge Sharing: Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Rahimli, A. (2012). The impact of knowledge sharing on motivation to transfer training of employee. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. 04 (05), 753-758.
- Rivai. V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Binapura Aksara.
- Thoha, M. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali.
- Van den Hoof, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8 (6), 117-130.
- Youssef, M., Saheem, W. H., & Youssef, E. M. (2017). A structural equation model for knowledge sharing behavior in an emerging economy. *Journal of Knowledge Management*, 21 (04), 925-945.
- Zhang, X., Liu, S., Chen, X., & Gong, Y. (2017). Social capital, motivations, and knowledge sharing intention in health Q&A communities. *Management Decision*, 55 (07), 1536-1557.