

Pengaruh Knowledge Sharing (Perilaku Berbagi Pengetahuan) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Cintya Asti Pratiwi¹, Ahmad Shalahuddin²

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura,
Pontianak

*Email : cintya.astipr@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melakukan analisis pengaruh antara Knowledge Sharing (Perilaku Berbagi Pengetahuan) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah literatur review untuk mendapatkan rangkuman/pendapat dari penelitian-penelitian sebelumnya. Pada paper ini didapatkan kesimpulan bahwa terhadap pengaruh antara Knowledge Sharing (Perilaku Berbagi Pengetahuan) dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Knowledge Sharing, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan fungsi yang sudah di susun. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah sistem manajemen, khususnya manajemen industri. Sebagai salah satu penentu keberhasilan atas tercapainya tujuan dari organisasi, sumber daya manusia kemudian akan disebut dengan karyawan. Kualitas pada sebuah karyawan kedepannya akan sangat dibutuhkan agar dapat menjalankan perannya sebagai pelaksana handal dari sebuah fungsi industri. Untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan, para stage holder organisasi pada umumnya akan menyusun sebuah sistem manajemen untuk mengatur kinerja karyawan.

Keuntungan organisasi dalam menyusun sebuah sistem manajemen yang baik dari perspektif karyawan adalah untuk meningkatkan motivasi, harga diri, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta memberikan wawasan dan peluang pengembangan diri bagi seorang karyawan Aguinis (2013). Ketika perusahaan menciptakan suasana yang dinamis maka akan mendorong karyawan untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya. Ada banyak kegiatan yang dapat mendorong kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah dengan menciptakan perilaku berbagi pengetahuan di lingkungan organisasi. Argote dan Ingram (2000), Li dkk (2015), Liu dan Liu (2011), Spender dan Mahoney (2000) dalam Hameed dkk (2018) mengemukakan bahwa untuk memperoleh keunggulan kompetitif pada sebuah organisasi adalah dengan menciptakan perilaku berbagi pengetahuan bagi karyawan. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anshori dkk (2022) didapatkan hasil bahwa perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perilaku berbagi pengetahuan dianggap sebagai tindakan ekstra yang dilakukan karyawan semata-mata untuk mencapai tujuan organisasi. Sugianingrat dkk (2019) menemukan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja individu, kelompok dan organisasi. OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manusia sebagai makhluk hidup tentunya membangun dinamika yang selaras dengan sesama makhluk hidup lain beserta lingkungannya. Dinamika yang beragam merupakan ungkapan jiwa dan hasrat manusia sebagai makhluk yang memiliki akal dan budi pekerti. Dalam merealisasikan kondisi tersebut, manusia harus mengerahkan segenap potensinya untuk bertahan hidup dengan layak. Salah satu bentuk usahanya adalah dengan bersosialisasi dan bergabung menjadi sebuah anggota kelompok tertentu. Menurut Soekanto Kelompok adalah kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaannya untuk melakukan interaksi (Asriandi dkk,2022). Sedangkan secara Sosiologi, kelompok adalah kumpulan manusia yang memiliki pola dalam melakukan interaksi secara berulang dan terorganisir (Asriandi dkk, 2022). Tujuan dibentuknya sebuah kelompok adalah agar terwujudnya nilai-nilai sosial yang dibutuhkan dalam suatu tatanan masyarakat untuk mencapai tujuan bersama. Setelah sebuah kelompok-kelompok kecil sudah mulai terbentuk, manusia akan mulai menciptakan kumpulan yang lebih besar anggotanya yang kemudian dapat disebut dengan organisasi.

Secara konseptual terdapat dua pengertian antara organisasi dan pengorganisasian yang pertama organisasi, yaitu tempat bagi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dan yang kedua pengorganisasian, yaitu suatu rangkaian aktivitas yang dilakukan secara sistematis untuk membangun sebuah fondasi manajemen (Effendhie, 2019). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola aturan tertentu dimana setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing serta batas yang jelas sehingga memiliki tanggung jawab tersendiri (dalam Effendhie, 2019).

Struktur perusahaan memiliki fungsi yang meliputi: menentukan tugas apa yang harus dilakukan orang dalam suatu organisasi dan bagaimana pada akhirnya perilaku ini akan mempengaruhi kinerja organisasi (Sundiman, 2017). Munculnya ekonomi berbasis pengetahuan memaksa organisasi untuk meninggalkan tradisional perspektif dengan mengadopsi pendekatan manajemen pengetahuan. Pengetahuan telah menjadi aset utama bagi organisasi untuk menghasilkan daya saing yang berkelanjutan keuntungan (Friedrich et al., 2019). Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) adalah pertukaran pengetahuan antara dua orang atau lebih individu. Satu pihak mengomunikasikan pengetahuan yang dimilikinya, dan pihak lain mengasimilasi pengetahuan itu sehingga tercipta pengetahuan baru bersama-sama (Abdul-Jalal et al., 2014; Tohidinia & Mosakhani, 2010). Manajemen pengetahuan berfokus pada mengidentifikasi, berbagi, menciptakan, dan menyimpan pengetahuan dalam melaksanakan pembelajaran organisasi. Ini mengharuskan setiap anggota untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Perilaku berbagi pengetahuan dapat membantu pekerjaan rekan kerja dimana hal itu merupakan salah satu sikap yang membuat organisasi lebih kuat dan lebih maju meskipun tidak termasuk didalam tanggung jawab karyawan (Lo et al., 2017).

Perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi disebut sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB) Selanjutnya menurut (Hermawati & Mas, 2017), Organizational Citizenship Behavior (OCB) melibatkan beberapa perilaku, termasuk membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas tambahan, dan mematuhi peraturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut akan memberikan nilai tambah bagi karyawan dan merupakan bentuk reaksi positif. Sebuah organisasi akan menuntut karyawannya berperilaku tidak hanya pada perilaku yang merupakan tugas pekerjaan mereka tetapi juga di luar tugas kantor dilakukan secara sukarela. Organisasi menginginkan dan membutuhkan pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam deskripsi pekerjaan. Saat ini, perilaku peran ekstra atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu isu strategis global di bidang manajemen sumber daya manusia (Sundiman & Putra, 2016), karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja dan secara alami akan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. OCB berorientasi pada perilaku, dan diharapkan ini perilaku mencerminkan nilai-nilai yang dihayati. Sifat OCB adalah pragmatis sehingga bisa diterapkan pada manajemen organisasi, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia. OCB adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individu, bukan terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi tetapi agregat meningkatkan organisasi efektivitas. Oleh karena itu, OCB disebut juga sebagai perilaku sukarela atau extra- perilaku peran. Perilaku OCB tidak ditemukan dalam deskripsi pekerjaan karyawan. Namun, sangat diharapkan dapat dilakukan oleh tiap karyawan karena mendukung efektivitas dan kelangsungan hidupnya (Agarwal, 2016). Ini artinya seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang pasti atau bonus. Namun, OCB lebih tentang perilaku sosial masing-masing untuk bekerja melampaui apa yang diharapkan, seperti toleransi dalam situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberikan saran yang membangun dalam tempat kerja, dan tidak membuang waktu di tempat kerja.

Variabel OCB mengukur normal, tidak normal dan perbedaan level atas dukungan karyawan yang berhubungan dengan kepuasan atau perlawanan melawan pergeseran batas ruang kehidupan sosial (Organ, 1983 dan Turnipseed, 1996 dalam Dent & Glover, 1999). Istilah OCB pertama kali diperkenalkan oleh Organ ditahun 1980-an dimana ia memaparkan bahwa “kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis dimana kinerja tugas berlangsung” (dalam Husniati & Dewi 2018). Sedangkan menurut Podsakoff (dalam Jati, AN. 2013). OCB merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran yang diberikan di tempat kerja dan berdampak pada kinerja. OCB dianggap sangat penting jika dilihat dari sudut pandang organisasional karena perilakunya akan meningkatkan sumberdaya dan menurunkan kebutuhan mekanisme pengendalian yang lebih formal dan tidak membutuhkan banyak biaya (Organ dkk dalam Jati AN, 2013).

Azizollah memaparkan bahwa OCB menunjukkan perilaku kerja untuk membantu rekan, supervisor atau Menurut Organ dan Ryan, dua komponen utama dari OCB adalah kepatuhan yang menunjukkan niat untuk mematuhi aturan organisasi dan bersikap altruisme dimana para karyawan berperilaku sukarela untuk membantu orang lain dalam pekerjaannya. (Husniati & Dewi, 2018). OCB menurut Mackenzie

dkk ialah perilaku prososial yang dilakukan secara sukarela antar karyawan satu dengan yang lainnya dalam suatu pekerjaan (dalam Agus & The Elizabeth, 2009). Kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja karyawan adalah proses penyusunan rencana pengembangan, proses komunikasi hasil kerja dan proses evaluasi kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan kepada organisasinya (Silaen, dkk 2021). Hal tersebut sama seperti yang dipaparkan Sadakah dkk (2020) bahwa penilaian kinerja merupakan hasil yang disusun secara sistematis berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan yaitu indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan sudah melaksanakan tugas yang diminta. Patokan penilaian kinerja dapat disesuaikan dengan uraian tugas dari masing-masing jabatan yang di ampu oleh setiap karyawan yang biasanya diberikan di awal perjanjian kontrak antara perusahaan dan karyawan. Penilaian kinerja dapat dilakukan juga dengan menggunakan teknik wawancara, observasi atau kuisioner (Aguinis, 2013). Pentingnya pengawasan yang ketat dari stage holder dalam memantau penilaian agar meminimalkan bias.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka kinerja karyawan merupakan hal yang penting dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengukur keberhasilan dari setiap tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan tentunya tidaklah instan, ditemukan hasil bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Knowledge Sharing (perilaku berbagi pengetahuan) dalam proses pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh OCB dan perilaku berbagi pengetahuan bagi kinerja karyawan di organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Kemajuan zaman di era globalisasi juga ikut mempengaruhi perkembangan teknologi dan informasi dimana hal tersebut juga menuntut semua sektor organisasi untuk turut andil berperan aktif dalam perkembangan zaman dari hari kehari. Mengikuti perkembangan zaman dengan cermat tidak serta merta tanpa alasan. Sebuah organisasi wajib melakukan hal itu dikarenakan untuk menyusun rencana strategis dalam menganalisa lingkungan baik itu faktor eksternal dan faktor internal organisasi yang berujung pada tercapainya sebuah tujuan (Aguinis, 2013). Salah satu bahasan yang wajib dilakukan setiap organisasi adalah melakukan identifikasi karakteristik peluang dan ancaman yang bersifat dinamis dan berubah-ubah. Untuk melakukan identifikasi yang tepat sasaran, seorang karyawan tentunya harus berbekal dengan ilmu yang mumpuni dan pengalaman yang relevan sesuai dengan bidangnya.

Banyak yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya, salah satunya adalah dengan berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan dapat dilakukan oleh sesama karyawan dalam kesehariannya ketika melakukan sebuah tugas. Kegiatan berbagi pengetahuan dapat memudahkan tercapainya sebuah tujuan organisasi karena melibatkan kegiatan tolong menolong dalam emmbagikan suatu informasi atau pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan. Lee (dalam Anwar, 2019) memaparkan bahwa berbagi pengetahuan adalah kegiatan menyebarkan atau mentransfer pengetahuan dari satu individu, kelompok atau organisasi ke

individu yang lain. Dalkir (dalam Tung, 2018) juga menyampaikan hal yang serupa, yaitu kegiatan berbagi pengetahuan merupakan kegiatan sosial yang dilakukan didalam sebuah kelompok dalam mengelola data dan dokumen sehingga menghasilkan sebuah pengetahuan. Kemudian Van den Hoof dan Ridder (dalam Tung, 2018) mengungkapkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan proses ketika para individu saling mengungkapkan pengetahuan yang mereka miliki, baik pengetahuan tacit maupun pengetahuan eksplisit dan pada proses akhir akan menciptakan suatu pengetahuan yang baru. Pada dasarnya tacit knowledge bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan. Tacit knowledge tidak dinyatakan dalam bentuk tulisan, melainkan sesuatu yang terdapat dalam benak orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi. Menurut Groff dan Jones (2003) pengetahuan tacit adalah pengetahuan yang berdasarkan dari pemikiran seseorang dan pengalaman seseorang yang kemudian dibagi dan dikelola dengan orang lain sehingga menciptakan suatu pemikiran yang baru. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Malhotra yang mengartikan bahwa tacit merupakan suatu pola pemikiran isi kepala orang yang digunakan untuk mencari tahu bagaimana untuk mengenali suatu hal, menghasilkan, berbagi hingga mengelolanya.

Setiap organisasi pasti memiliki indikator penilaian terhadap kinerja para karyawan untuk mengukur apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan standar operasional. Organisasi umumnya memiliki job description untuk menjabarkan tugas dari masing-masing divisi yang harus dilakukan karyawan sebagai suatu kewajiban saat memutuskan untuk bekerja. Selain mengukut kualitas pekerjaan dari karyawan, organisasi juga perlu melihat peran ekstra yang dilakukan karyawan untuk mewujudkan kondisi yang optimal. Kontribusi yang dilakukan diluar tugas wajib seorang karyawan inilah yang disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Menurut John, OCB memiliki karakteristik yaitu berperilaku sukarela dimana hal itu tidak termasuk kedalam uraian jabatan, perilaku yang didasari atas inisiatif sendiri tanpa perintah dari seseorang, perilaku yang bersifat menolong dan perilaku yang tidak dapat dinilai melalui evaluasi kinerja (dalam Budiharjo, 2014). Sikap OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, membantu meringankan beban orang lain untuk tugas-tugas ekstra dimana perilaku tersebut menggambarkan “nilai tambah karyawan” (Aldag dan Rescjhe, dalam Kartika dkk 2019), Dapat disimpulkan bawah OCB adalah kontribusi yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan dengan tujuan menambah keuntungan bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Organ (dalam Agus & The Elizabeth, 2009) mengidentifikasi 5 dimensi tentang OCB dalam suatu pekerjaan, yaitu : altruism, courtesym civic, virtue, conscintiousness dan sportsmanship. Berikut uraian OCB yang dikemukakan oleh Organ :

Altruism

Perilaku yang menunjukkan ketika individu lebih mementingkan kepentingan orang lain dibanding dirinya sendiri;

Courtesy

Perilaku yang menunjukkan ketika individu membantu rekan kerja diluar tugas dan tanggung jawabnya secara sukarela.;

Civic Virtue

Perilaku karyawan yang terlibat secara aktif untuk mengemukakan gagasan serta mengamati lingkungan untuk mengatasi ancaman dan menangkap peluang.

Conscientiousness

Perilaku karyawan yang dengan sukarela berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara kreatif.

Sportmanship

Perilaku kerelaan yang dilakukan karyawan ketika berada pada keadaan yang tidak menyenangkan dan tanpa mengeluh.

Menurut Gurteen (2006), Knowledge Sharing (perilaku berbagi pengetahuan) adalah suatu konsep yang menggambarkan kondisi interaksi antar orang, dalam bentuk proses komunikasi yang bertujuan untuk peningkatan dan pengembangan diri setiap anggotanya. Seseorang menyampaikan ide-ide kreatifnya pada suatu kegiatan, misalnya setiap orang mendengarkannya dengan seksama, menerima gagasan-gagasan orang tadi, untuk kemudian disimpan dalam memori sebagai hasil belajar. Setiap anggota dalam kegiatan tadi bisa saling memberi dan menerima informasi dan pengetahuan dari anggota lainnya.

Perilaku berbagi pengetahuan memiliki peran penting dalam mendorong individual innovation capability di dalam perusahaan, karena melalui kegiatan berbagi pengetahuan yang bersifat tacit maupun explicit dapat disebarkan, diimplementasikan dan dikembangkan. Hal tersebut juga di dukung oleh WP2 Patners (2002), yang menyatakan bahwa tujuan dari perilaku berbagi pengetahuan adalah untuk menciptakan kondisi agar ide-ide inovatif dapat ditangkap, dibagi dan ditingkatkan menjadi knowledge baru, melalui interaksi knowledge antar karyawan dan analisis perubahan lingkungan di tempat organisasi beroperasi. Menurut Aligholi & Asefikia (2015) menyatakan Knowledge Sharing (perilaku berbagi pengetahuan) merupakan inti dan dasar dari manajemen pengetahuan. Knowledge sharing adalah proses penting dalam kemajuan organisasi saat ini, karena menyebarkan modal intelektual untuk seluruh organisasi.

Menurut Hasibuan (dalam Khasanah dan Khasanah, 2021) kinerja memiliki pengertian dimana hasil yang didapatkan seseorang ketika sudah melaksanakan sebuah tugas atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Adapun indikator kinerja yaitu ; 1) pemahaman atas tupoksi, 2) inovasi, 3) kecepatan kerja, 4) keakuratan kerja dan 5) kerjasama.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian literatur review untuk mendapatkan rangkuman/pendapat dari penelitian-penelitian sebelumnya terkait pengaruh variabel Knowledge Sharing (perilaku berbagi pengetahuan) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah dari literatur review meliputi 4 tahapan, yaitu : perumusan permasalahan, pencarian literatur, evaluasi data, serta analisis dan interpretasi. Kemudian jika sudah melakukan 4 tahapan itu, maka penulis akan melakukan literatur review yaitu dengan : mencari kesamaan (compare), mencari ketidaksamaan (contrast), memberikan pandangan (critize), dan meringkas (summarize) dari beberapa penelitian terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dengan metode literature review terhadap paper-paper terkait dijabarkan dibawah ini :

Paper (1) yang dilakukan oleh Budiarti dkk (2022) membahas tentang pengaruh knowledge sharing (perilaku berbagi pengetahuan) guru dalam pengaruh kinerja sebagai tugas guru. Guru dituntut harus mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara professional untuk memenuhi kriteria kinerja yang baik demi menunjang penjaminan mutu sekolah untuk mempertahankan kredibilitasnya dan legitimasi dari masyarakat sebagai suatu lembaga yang mampu menghasilkan anak didik yang melek akan ilmu dan teknologi. Belakangan ini, kinerja guru mengalami fluktuasi dengan adanya kebijakan-kebijakan baru yang dinilai sulit dan menjadi “Shock Therapy” bagi sebagian besar guru akibat dari ketidaksiapan terkait dengan keterampilan dan sarana yang menunjang.

PTMT seharusnya menjadi titik terang bagi siswa dan guru yang merasa jenuh setelah kegiatan belajar mengajar sebelumnya dilaksanakan secara online. Sedangkan di pihak guru, kendala terbesarnya adalah kurang fokusnya guru dalam mengajar karena perhatiannya terpecah antara siswa yang hadir tatap muka dengan siswa yang hadir secara online. Selain pada kurang fokusnya guru dalam kegiatan pembelajaran PTMT, hal mendasar lainnya adalah kurang meleknya guru akan penggunaan teknologi berbasis informasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tugas guru adalah kompleksitas tugas, knowledge sharing behavior, dan sebagainya. Kompleksitas kerja guru dinilai dari tidak seimbangannya beban kerja guru dengan keterbatasan kapabilitas, daya, dan alokasi waktu kerja yang tersedia. Kompleksitas tugas merujuk pada tingkat kesulitan tugas guru dilihat dari alokasi waktu yang tersedia dan ditunjang oleh sarana kerja dan lingkungan kerja yang mendukung, mendukung dalam hal ini memiliki arti lain yaitu motivasi dari pimpinan dan kerja sama dengan. Dengan adanya perubahan budaya kerja guru sejak diberlakukan pertemuan tatap muka terbatas maka kompleksitas tugas semakin tinggi dari kurangnya pengalaman dan keterampilan guru dalam berinovasi membangun kegiatan belajar mengajar berbasis online yang dapat menarik minat dan motivasi belajar peserta didik. Kompleksitas tugas yang tidak didukung oleh kemampuan guru secara langsung akan mempengaruhi turun naiknya kinerja guru. Perilaku berbagi ilmu antara pegawai merupakan indikator dari suatu bentuk adanya kerja sama antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan unsur- unsur lain di sekolah. Adanya perilaku berbagi pengetahuan di suatu lingkungan organisasi menunjukkan bahwa semua unsur-unsur yang mengisi organisasi tersebut memiliki kesadaran. Organisasi hanya dapat dicapai dengan maksimal apabila ditunjang oleh adanya pengetahuan dan keterampilan yang melekat pada masing-masing guru, dalam hal ini, guru yang kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dapat dibantu oleh rekan guru lain melalui kegiatan diskusi bersama. Dengan adanya perkembangan teknologi berbasis informasi, maka kegiatan berbagi pengetahuan tidak terbatas pada pertemuan tatap muka di sekolah saja, namun guru dapat memanfaatkan media yang dapat menunjang kegiatandan lebih praktisnya lagi dapat diberikan pelatihan secara langsung yang ditujukan untuk guru yang kurang melek tentang bagaimana pengaplikasian teknologi berbasis informasi untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang lebih kreatif dan inovatif.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompleksitas tugas dan knowledge sharing terhadap kinerja tugas guru. Dengan adanya kompleksitas tugas

guru maka perlu adanya kesadaran dan kemauan bagi guru untuk saling bekerjasama agar tugas yang diemban dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Hal tersebut dibutuhkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin sebagai motivator untuk menumbuhkan kesadaran bahwa memiliki persaingan kerja merupakan kewajiban bagi setiap guru, namun unsur-unsur yang ada, salah satunya guru harus saling terintegrasi untuk mewujudkan tujuan dari organisasi sekolah. Kegiatan Workshop merupakan salah satu bentuk dari perilaku knowledge sharing yang menjadi solusi bagi permasalahan kompleksitas tugas guru yang mengacu pada kurangnya pengetahuan dan keterampilan kerja guru. Sehingga dapat diharapkan kinerja tugas guru dapat mengalami perbaikan dan peningkatan yang signifikan untuk menunjang perbaikan dari kinerja sekolah.

Berdasarkan paper (1) adapun kesimpulan yang di dapat adalah. Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja tugas guru, Sehingga knowledge sharing memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja tugas kompleksitas tugas dan knowledge sharing secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, sehingga kompleksitas tugas dan knowledge sharing secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar juga terhadap peningkatan kinerja tugas guru.

Paper (2) yang diteliti oleh Sheni & Suwarsi (2022) membahas mengenai pengaruh implementasi knowledge sharing terhadap kinerja di suatu organisasi. Knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, karena dengan melalui knowledge sharing, pengetahuan yang bersifat tacit dan explicit dapat disebar, diimplementasikan dan dikembangkan dengan baik. Dengan adanya perubahan dan permasalahan yang terjadi, maka karyawan perlu melakukan berbagi pengetahuan yang baik agar karyawan mendapatkan ilmu, informasi dan ide yang baru dengan melakukan diskusi dan mencari jalan untuk bisa mencapai tujuan organisasi khususnya pada masa pandemi Covid-19. Pandemi Covid-19 sangat berpengaruh pada dampak kinerja organisasi, issue covid-19 masih terus berlangsung, maka timbul ketidakpastian dan tantangan baru bagi suatu organisasi khususnya bagi manajemen sumber daya manusia untuk tetap menjaga karyawannya, salah satunya dengan mempertahankan adanya pertukaran informasi dan saling pengertian satu sama lain yang akan membawa mereka ke arah yang baik dan memiliki tingkat kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti yang di implementasikan di PT Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati core.

Berdasarkan paper (2) diketahui bahwa terdapat pengaruh implementasi Knowledge Sharing terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati Core. Penulis juga menyimpulkan bahwa Knowledge Sharing pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati Core merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Kemudian yang kedua, Kinerja Organisasi pada PT. Bank Woori Saudara Indonesia KC Surapati Core merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori tinggi. Dari kedua kesimpulan tersebut didapatkan hasil bahwa selama masa pandemi Covid-19 karyawan telah melakukan pekerjaan dengan sangat baik karena terciptanya kegiatan knowledge sharing di tempat kerja. Sikap tersebut kemudian mempengaruhi kinerja organisasi yang semakin baik karena implementasi knowledge sharing di lingkungan kerja.

Paper (3) yang diteliti oleh Khaerana & Mangiwa (2021) membahas tentang pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pada karyawan PT PLN (Persero)

dimana pada perkembangan era industri 4.0 ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi membawa pengaruh yang sangat besar dan begitu cepat sehingga berdampak ke berbagai aspek kehidupan, baik dalam lingkungan masyarakat maupun lingkungan organisasi/perusahaan, khususnya terhadap kinerja sumber daya manusia. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi/perusahaan. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh setiap individu (karyawan) yang ada di dalam organisasi. Apabila karyawan jelas memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif.

Knowledge management (manajemen pengetahuan) berperan penting dalam organisasi, karena dapat menunjukkan inisiatif dan prosedur pengelolaan yang jelas, mudah dimengerti, dan komprehensif. Knowledge sharing merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi khususnya pada PT PLN (Persero). Adapun kegiatan knowledge sharing yang berlangsung yaitu berbagi ide-ide baru, teknik baru, pengalaman dan segala sesuatu hal yang baru yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses sharing yang dilakukan pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Palopo yaitu berbentuk formal dan informal. Sharing informal lebih sering dilakukan karena dapat dilakukan kapan saja dalam suatu divisi untuk memecahkan suatu permasalahan atau sekedar menyampaikan keadaan dan tanggung jawab divisi tersebut, sedangkan sharing formal berbentuk pelatihan dan pertemuan rutin, dalam pertemuan ini akan dilakukan pembahasan berbagai aspek yang ada di dalam perusahaan yang akhirnya akan menghasilkan keputusan penting bagi perusahaan terkait kinerja karyawan

Di paper (3) ini didapatkan hasil bahwa semakin baik penerapan Knowledge Sharing maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Palopo, sebaliknya. jika penerapan knowledge sharing tidak baik maka semakin tidak baik pula kinerja yang dihasilkan. Knowledge sharing yang dimiliki oleh PT PLN (Persero) Cabang Kota Palopo khususnya pada pengetahuan berdasarkan pengalaman perlu ditingkatkan dengan cara karyawan senior pada bidang tertentu hendaknya membagi pengalamannya dalam bekerja kepada karyawan baru dengan cara berdiskusi ataupun menyiapkan dokumentasi yang membahas tentang cara penyelesaian suatu pekerjaan agar ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan meningkat sehingga hal ini mengakibatkan penggunaan waktu secara efektif.

Pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas, karena dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. dapat diketahui bahwa pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Palopo menganggap sangat pentingnya pelaksanaan knowledge sharing bagi seluruh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, apabila knowledge sharing tidak dilaksanakan dengan baik dalam perusahaan maka karyawan tidak bisa bekerja dengan efektif dan efisien sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dari paper (3) ini di dapatkan kesimpulan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa semakin baik penerapan Knowledge Sharing maka semakin

baik pula kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Kota Palopo, sebaliknya jika penerapan knowledge sharing kurang baik maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Pada paper (4) yang diteliti oleh Rifai & Endang (2022), yang dilakukan di KPP Pratama Semarang Candisari dengan 110 responden. Penelitian ini dilakukan karena KPP Pratama Semarang Candisari sedang mengalami masalah yaitu realisasi penerimaan pajak tidak sesuai yang diharapkan. Hal tersebut terjadi dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh knowledge sharing. Dengan berbagi pengetahuan karyawan sudah berperan dalam memberikan kontribusinya berbentuk pengetahuan yang pada akhirnya akan menuju keunggulan kompetitif serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lalu, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan lingkungan yang kondusif agar karyawan merasa nyaman untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Kemudian yang ketiga, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pada paper (5) yang diteliti oleh Nguyen & Catherine, yang dilakukan di tiga industri yang berbeda yaitu komunikasi, perbankan dan asuransi yang melibatkan 792 responden. Penelitian dilakukan karena melihat kemajuan zaman yang semakin hari semakin cepat salah satu contohnya adalah dengan munculnya platform online seperti Weblog, Zoom, Microsoft Team atau Skype yang dapat memfasilitasi kegiatan berbagi pengetahuan agar terciptanya kondisi kolaboratif antar karyawan. Peneliti ingin menganalisa hubungan terbalik antara penghargaan dan kinerja karyawan. Perilaku berbagi pengetahuan diposisikan sebagai model yang dapat menengahi hubungan ini.

Pada paper (5), peneliti mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kinerja karyawan dan knowledge sharing dimana karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi sering lebih berusaha untuk menciptakan suasana kerja sama dibanding suasana persaingan. Mereka bersedia untuk terlibat dalam menyebarkan pengetahuan kepada orang lain. Kemudian yang kedua, knowledge sharing berpengaruh positif terhadap penghargaan karyawan, hal itu menyiratkan bahwa karyawan berharap jika mereka melakukan knowledge sharing maka perilaku mereka akan dihormati dan diakui. Kemudian yang ketiga adalah, manajemen tingkat atas ditemukan secara negatif memoderasi pengaruh knowledge sharing, hal tersebut menyiratkan bahwa jika manajemen tingkat atas sudah ikut serta dalam kegiatan knowledge sharing maka karyawan merasa informasi pengetahuan yang mereka berikan kurang diakui. Pada penelitian ini peneliti meletakkan prestasi kerja sebagai model untuk memotivasi perilaku knowledge sharing, dimana prestasi kerja dapat mendorong karyawan untuk melakukan knowledge sharing.

Dari Paper (6) yang diteliti oleh Yuwanda & Pratiwi (2020) membahas tentang Effect Of Organizational Citizenship Behavior And Compensation Toward Employee Performance At PT Semen Padang With Overload Work As The Mediating Variable dimana paper ini menjelaskan bahwa Kualitas sumberdaya manusia dapat diukur dari pencapaian kinerja dalam organisasi. Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan

standar yang diharapkan. karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. PT. Semen Padang menyadari pentingnya peningkatan dan pengembangan kualitas sumberdaya Manusia (SDM) yang dimiliki untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan dalam jangka panjang yang sejalan dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Tingginya target pendapatan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal, termasuk di dalamnya beban kerja yang diberikan.

Organizational Citizen Behavior (OCB) merupakan, salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi, istilah ini diperkenalkan pada tahun 1988 oleh Organ, menurutnya, Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individual yang bebas untuk memilih tidak secara langsung atau secara eksplisit diatur oleh sistem penghargaan formal dan secara bertahap mempromosikan organisasi berfungsi secara efektif. Work overload merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di perusahaan yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. sehingga mengganggu kinerja yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan perlu mempertimbangkan masalah yang ada diluar pekerjaan meliputi lingkungan kerluarga, kegiatan sosial, kegiatan di waktu senggang, maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan.

Pada paper (6) ini didapatkan hasil dan kesimpulan yang mendiskripsikan, yaitu OCB memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Semen Padang, lebih lanjut work overload sendiri dapat memberikan pengaruh negative terhadap karyawan. Artinya, hasil tersebut mencerminkan bahwa Work overload yang ada pada PT. Semen Padang masih tinggi. Kompensasi yang belum sebanding dengan beban kerja membuat tekanan dalam pekerjaan, sehingga karyawan merasa beban kerja mereka bertambah dan berdampak pada kinerja. PT. Semen Padang harus memperhatikan Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan dan Fasilitas yang diberikan pada karyawan agar beban kerja karyawan berkurang dengan kompensasi yang sesuai, lebih lanjut PT. Semen Padang harus menjaga harmonisasi antar pegawai dan pimpinan serta membentuk regulasi yang mengarah kepada peningkatan moralitas pegawai agar terciptanya perilaku yang dapat diharapkan organisasi.

Dari paper (7) yang diteliti oleh Khasanah & Khasanah (2021) membahas tentang Analisis Pengaruh Kompetensi, Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen) dimana artikel ini membahas terkait fenomena yang terjadi pada SMK Taman Karya Madya Teknik dimana para guru melakukan sistem pembelajaran secara online akibat dampak dari pandemi dengan menggunakan beberapa aplikasi bantuan. Disisi lain guru juga dituntut untuk melakukan pembelajaran secara tatap muka sehingga peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen. Pada paper (5) didapatkan hasil dan kesimpulan yang mendiskripsikan yaitu adanya pengaruh secara bersama-sama

antara kompetensi, organizational citizenship behavior (OCB) dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen.

Pada paper (8) yang diteliti oleh Purwanto (2022) melibatkan 310 karyawan UKM Indonesia yang bertujuan untuk menganalisis peran organizational citizenship behavior (OCB) terhadap hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada saat pandemi dimana kondisi tersebut memiliki dampak pada berbagai sektor salah satunya perdagangan. Untuk menghadapi kondisi tersebut beragam cara dilakukan oleh pedagang untuk dapat bertahan di situasi sulit seperti pandemi. Pada wawancara awal, peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai UMKM dalam pencapaian sebuah target masih rendah dikarenakan kurangnya rasa tolong menolong, solidaritas antar pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel mediasi.

Pada paper (8) ini didapatkan hasil dan kesimpulan yang mendeskripsikan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi peran ekstra yang dilakukan karyawan UMKM di Indonesia maka akan memacu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Lalu penulis juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hal tersebut, untuk memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, para stage holder organisasi dapat memacu karyawan untuk bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan sehingga karyawan termotivasi untuk mematuhi mekanisme kerja. Disamping itu, karyawan sebagai salah satu sumber daya organisasi juga harus berperan aktif dalam mencapai tujuan dengan meningkatkan perilaku OCB. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian ini OCB terbukti mampu memediasi secara parsial hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Pada paper (9) yang diteliti oleh Rusmayanti, Martini & Qomariah (2022) yang dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi yang melibatkan 167 karyawan. Penelitian ini dilakukan melihat pencapaian target realisasi program kegiatan belum maksimal. Kemudian ditemukan juga bahwa pelayanan yang dilakukan oleh masing-masing seksi di Sekretariat Daerah menjadi terhambat karena beberapa faktor antara lain kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, kurang lengkapnya sarana dan prasarana. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin meneliti faktor yang dianggap penting yaitu kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kedua, kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian yang ketiga, kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu yang terakhir, didapatkan hasil bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada paper (10) yang diteliti oleh Bodroastuti & Argi (2016) Penelitian yang melibatkan 118 responden di PT. Citra Cargo Indonesia ini didasarkan pada hasil prasurvei yang dilakukan Human Resource Development PT. Citra Cargo Indonesia bahwa perilaku saling membantu sesama rekan kerja yang didasari oleh kesukarelaan untuk mencapai tujuan organisasi masih minim dilakukan oleh karyawan setempat. Kemudian, ditemukan juga masalah bahwa karyawan kurang memiliki kesadaran untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atas inisiatif sendiri. Kedua hal tersebut berdampak pada perkembangan kompetensi karyawan sehingga mempengaruhi kinerja organisasi. Fenomena tersebut mendorong peneliti untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB serta dampaknya terhadap kinerja.

Pada paper (10) yang diteliti oleh Bodroastuti & Argi (2016) didapatkan hasil bahwa 1) komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan, 2) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB karyawan, 3) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan 5) OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan termotivasi untuk melakukan OCB jika kinerja sudah tercapai, adanya tantangan dari pekerjaan, adanya jenjang karir yang jelas, dan terciptanya hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan. Pada penelitian ini komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil review beberapa paper diatas yang dilakukan di lima sektor organisasi yang berbeda dimana penelitian dilakukan dengan tujuan melihat pengaruh knowledge sharing (perilaku berbagi pengetahuan) dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan. Didapatkan hasil terdapat lima penelitian yang membuktikan bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lalu ada lima penelitian yang membuktikan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi pada paper yang ke (7), penulis menemukan bahwa terdapat dua faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa knowledge sharing dan organizational citizenship behavior (OCB) dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil literatur review ini dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa sebagai landasan untuk melanjutkan penelitian baru yang lebih rinci seperti misalnya dengan memasukkan kompensasi dan motivasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian seperti yang dapat diketahui bahwa organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku yang bersifat dinamis dan tidak memiliki alat ukur yang pasti di setiap penilaian kinerja di organisasi maka penulis selanjutnya dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Agus & The Elizabeth. (2009). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. 7(2)
- Aguinis, H. Performance Management (Third Edition). (2013). United States : Pearson Education
- Anshori, A.S., Moh, M., Indra, M & Didit, H. (2022). Accuracy of Compensation and Competency Improvement in Improving Performance, Knowledge Sharing as An Intervening Variable. Journal of Management, 12 (3), 2201-2209. doi:10.35335/enrichment.v12i3.643
- Anwar, M. (2019). Peran Knowledge Sharing, Knowledge Absorption, Market Orientation Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Peternak Sapi. Banyumar : Sasanti Institue
- Asriandi dkk. 2022. Psikologi Suatu Pengantar. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Bachrach, D.G., Powell, B.C., dan Bendoly, E. (2006). Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluations : Exploring the Impact of Task Interdependence. Journal of Applied Psychology, 91 (1), 193-201. doi:10.1037/0021-9010.91.1.193
- Bodroastuti, T. & Argi, R (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis 13 (1), 16-30
- Effendhie, M. 2019. Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan. Tangerang : Universitas Terbuka
- Husniati, R. & Dewi, CP. 2018. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta. Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia, 1(1). 234- 242.
- Friedrich, et al. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional : Hubungannya dengan Organization Citizenship Behavior. Jurnal Kiat Bisnis 5(2), 86-91.
- Hameed, Z., Ikram, U.H., Zaryab, S., Tahir, I., Muhammad, I.R., & Rana., M.N. (2017) Organizational Justice and Knowledge Sharing Behavior (The Role of Psychological Ownership and Perceived Organizational Support). Journal of Personnel Review 48 (3), 748-773. doi:10.1108/PR-07-2017-0217.
- Hermawati & Mas (2017). Organisasi Menuju Pencapaian Maksimum. Jakarta : Mulya Publisher
- Ilham, N.B & Gustiasatiri, D.R. (2022). Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Tugas Guru. Jurna Pendidikan Berkarakter, 5 (2), 138-144. <https://journal.ummat.ac.id/index.php/pendekar>
- Khaerana & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero). Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 7(2), 163-171. –
- Khasanah, U & Khasanah, N. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Organizational Citizenship Behavior dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMK Taman Karya Madya Teknik Kebumen). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akutansi, 3(1), 139-153. -

- Lo, et al. (2017). Redefining the organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2014-0826>
- Nguyen, T.M & Catherine, P. (2020). Reverse Relationship Between Reward, Knowledge Sharing and Performance. *Journal of Knowledge Management Research & Practice*. 1(12), 516-527
- Purwanto, Agus. (2022). The Role of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on SMEs Employee Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39-45.
- Rifai, L & Endang, T. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Intervening Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai KPP Pratama Semarang Candisari). *Jurnal Ekonomika*, 6 (2), 262-279.
- Rusmayanti, P.A., Martini, N.N.P., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Competence and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performane. *Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 11 (1), 21-29.
- Sadakah, S., dkk. (2020). The Implementation of the Value of Local Philosophy on Nurse Performance in Bima Regional General Hospital Indonesia. *Journal of Enfermria Clinica* 30 (52), 478-481. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.07.142>
- Sheni, M & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Implementasi Knowledge Sharing terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Business and Management*, 2(1), 461-467. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1883>
- Silaen, N.R., dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung : Widina Bhakti Persada
- Sugianingrat, I.A.P.W., Widyawati, S.R., Costa, C.A.D.J.D., Ximenes, M., Piedade, S.D.R., Sarmawa, W.D. (2019). The Employee Engagement and OCB as Mediating on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68 (2), 319-339. doi:10.1108/IJPPM-03-2018-0124
- Sundiman & Putra. (2016). Knowledge Sharing Success for Sustaining Organizational Competitive Advantage. *Procedia Economics and Finance*. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(13\)00229-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(13)00229-3)
- Sundiman (2017). Knowledge Sharing, Job Atitudes and Organisational Citizenship Behaviour. *Journal of Industrial Management & Data Systems* 112 (1), 64-82. doi:10.1108/02635571211193644.
- Todd, Groff R. Thomas P. Jones. (2003) "Introduction to Knowledge Management In Business". Burlington: Butterworth-Heinenmann.
- Tung, K.Y. (2018). Memahami Knowledge Management. Jakarta : Indeks.
- Yuwanda, T & Pratiwi, N. (2020). Effect of Organizational Citizenship Behavior and Compensation Toward Employee Performance at PT. Semen Padang with Overload Work as The Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8 (1), 53-62.