

Emotional Intelligent : Pengaruhnya Terhadap Sharing Knowledge dan Bagaimana Memotivasi Individu untuk Melakukan Sharing Knowledge

Asih Rahayu, Sulistiowati

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Pontianak

email : asihrahayuhamid@yahoo.com

Abstract

Seseorang dengan *emotional intelligence* yang baik mampu mengontrol emosi saat marah, peka terhadap perasaan orang lain yang pada akhirnya memunculkan kecakapan khusus seperti empati, disiplin, dan inisiatif, yang dapat memengaruhi keberhasilan kerja. Dalam membentuk tim yang solid dan kolaboratif diperlukan transfer pengetahuan diantara anggota tim untuk memperkuat dan meningkatkan kapasitas tiap anggota. Pengetahuan sendiri merupakan aset organisasi yang harus dikembangkan sepanjang waktu melalui tindakan dari setiap individu didalam organisasi. Pada penelitian berbentuk Literatur Review ini penulis meriew beberapa jurnal terkait dan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Emotional Intelligent terhadap berbagi pengetahuan sehingga bisa disimpulkan bahwa Emotional Intelligent berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan . Sementara dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan diperlukan keterlibatan pihak manajemen dalam membuat regulasi yang antara lain dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk dapat berbagi pengetahuan. Kata Kunci : emotional intelligent, motivasi, sharing knowledge, literatur review,

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan kita diperlukan adanya keseimbangan emosional baik secara pribadi maupun professional , baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam lingkungan pekerjaan. Dalam upaya untuk menjaga keseimbangan emosional ini diperlukan adanya kecerdasan emosional atau emotional intelligent (EI). *Emotional intelligence* adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan dan memahami emosi (baik emosi orang lain maupun emosi diri sendiri) dengan tujuan meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Seseorang dengan *emotional intelligence* yang baik mampu mengontrol emosi saat marah, peka terhadap perasaan orang lain yang pada akhirnya memunculkan kecakapan khusus seperti empati, disiplin, dan inisiatif, yang pada muaranya dapat memengaruhi keberhasilan kerja seseorang sehingga tidaklah mengherankan jika EI ini sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

Konsep emotional intelligence ini pertama kali diperkenalkan oleh psikolog **Peter Salovey** dan **John Mayer** di sebuah artikel pada tahun 1990 yang kemudian populer lewat buku yang ditulis oleh Daniel Goleman “Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ “(Andriana Fega, 2018). Kecerdasan emosional menurut **Goleman** adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan

dalam hubungannya dengan orang lain. Menurut Goleman ada lima elemen kunci

Kecerdasan emosional atau Emotional intelligence, yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empatian keterampilan sosial. Dalam dunia kerja sikap ini menjadi dasar terbentuknya tim yang solid dan kolaboratif. Untuk membentuk tim yang solid dan kolaboratif diperlukan transfer pengetahuan diantara anggota tim untuk memperkuat dan meningkatkan kapasitas tiap anggota tim dengan kata lain ada tindakan berbagi pengetahuan diantara mereka. Berbagi pengetahuan atau knowledge sharing merupakan bagian dari Manajemen Pengetahuan. Pengetahuan sendiri merupakan aset organisasi yang harus dikembangkan sepanjang waktu melalui tindakan dari setiap individu didalam organisasi. Oleh karena itu karyawan merupakan unsur penting dalam perilaku berbagi pengetahuan di perusahaan sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan pemahaman dan memotivasi karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain karyawan merupakan kunci suksesnya manajemen pengetahuan di perusahaan. Ungkapan **Nonaka dan Takeuchi (1995)** dalam **Al-Kurdi et al., (2020, p. 217)** bahwa kekuatan dari pengetahuan yang dimiliki oleh individu dapat ditingkatkan ketika pengetahuan tersebut dibagikan. Pengetahuan yang dibagikan tidak hanya antara karyawan dengan karyawan, namun juga antara karyawan dengan organisasi. Menurut **Ipe (2003, p. 341)** dalam **Gast et al. (2019, p. 66)**, berbagi pengetahuan merupakan tindakan yang membuat pengetahuan tersedia untuk orang lain sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Knowledge sharing adalah hal yang bisa dibilang penting meski sifatnya tidak resmi atau non formal. Secara harfiah, knowledge sharing berarti penyebaran ilmu pengetahuan. Knowledge sharing bisa diartikan secara mudah atau dimaknai sebagai kegiatan manajemen di perusahaan yang bertujuan untuk menyebarkan ilmu atau informasi (**Fadhillah, Karni 2020**). Menurut **Visvalingam Suppiah and Manjit Singh (2011)** menyatakan bahwa knowledge sharing adalah interaksi dan komunikasi antara individu maupun unit bisnis. Knowledge Sharing merupakan kegiatan akses informasi dan bertukar pengetahuan yang dilakukan oleh individu didalam organisasi (**Nor, Wan Ismail et al. 2011**). Pada organisasi yang sedang bertumbuh knowledge sharing sangat penting untuk penciptaan pengetahuan, pembelajaran organisasi dan pencapaian kinerja (**Bartol dan Srivastava 2002**) Kegiatan berbagi pengetahuan atau knowledge sharing memungkinkan seluruh staf dalam institusi tersebut untuk mendapatkan, membagi dan menggunakan pengetahuan untuk kemajuan staf maupun institusinya. Dengan implementasi yang tepat knowledge sharing bisa dilakukan dengan baik agar setiap orang di bisnis tersebut merasakan manfaatnya, saling berkembang dan belajar dari satu sama lain. Namun yang menjadi permasalahan saat ini tidak semua individu karyawan memiliki EI yang berkualitas sehingga tidak semua termotivasi untuk melakukan tindakan berbagi pengetahuan diantara karyawan. Tentu saja hal ini jika dibiarkan akan memberikan efek yang kurang baik bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat mengambil langkah yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam manajemen pengetahuan ini. Tulisan berbentuk review ini disampaikan penulis dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh Emotional Intelligent terhadap perilaku berbagi pengetahuan
2. Mengetahui bagaimana cara meningkatkan motivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan

Manfaat dari tulisan ini diharapkan dapat diketahui bagaimana pengaruh Emotional Intelligent terhadap perilaku berbagi pengetahuan dan dapat diketahui bagaimana cara meningkatkan motivasi karyawannya dalam hal berbagi pengetahuan.

METODE REVIEW

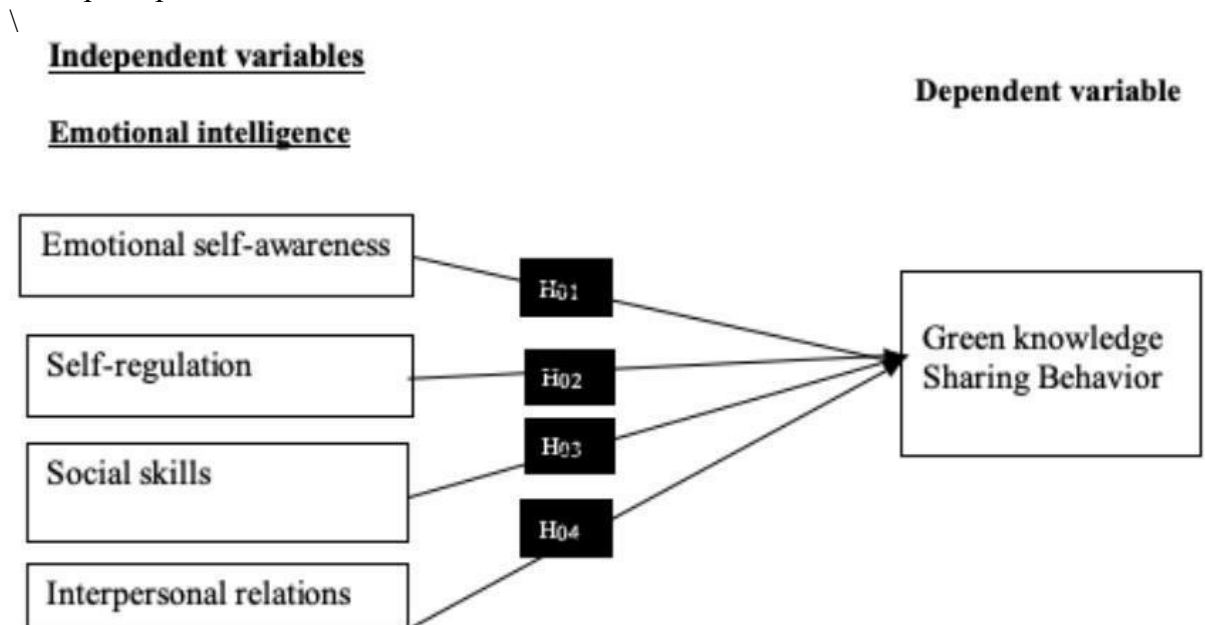
Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan Literatur Review yaitu adalah sebuah metode pendekatan yang sistematis, eksplisit dan reproduibel untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan sintesis terhadap karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah dihasilkan oleh para peneliti dan praktisi. Literatur review bertujuan untuk membuat analisis dan sintesis terhadap pengetahuan yang sudah ada terkait topik yang akan diteliti untuk menemukan ruang kosong bagi penelitian yang akan dilakukan. Tujuan yang lebih rinci dijelaskan oleh Okoli & Schabram (2010) yaitu (1) menyediakan latar/basis teori untuk penelitian yang akan dilakukan, (2) mempelajari kedalaman atau keluasan penelitian yang sudah ada terkait topik yang akan diteliti dan (3) menjawab pertanyaan-pertanyaan praktis dengan pemahaman terhadap apa yang sudah dihasilkan oleh penelitian terdahulu.

Pada proses penulisan jurnal review ini, penulis melakukan pencarian artikel dan jurnal referensi dengan menggunakan mesin pencarian Google Scholar, website elibraryusa.state.gov/index.html dan menggunakan aplikasi Harzing's Publish or Perish dengan memasukkan keyword : Emotional Intelligent, Sharing Knowledge, Management Knowledge dan Motivation dan dengan menarik jurnal dengan pembatasan periode antara tahun 2018 sd 2022. Namun penulis juga menemukan jurnal dengan tahun sebelumnya yaitu tahun 2013 yang dirasa penulis masih relevan dengan tema penulisan ini sehingga dijadikan salah satu referensi dalam penulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Emotional Intelligent terhadap perilaku berbagi pengetahuan **Malik Shehla, 2021** (How multidimensional emotional intelligence impacts intra- organizational knowledge sharing behaviours of employees?-Emerald Insight) menemukan bahwa empat dimensi kecerdasan emosional , yaitu penilaian emosi diri sendiri, penilaian emosi orang lain , penggunaan emosi dan pengaturan emosi berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan tacit karyawan. Selain itu, perilaku berbagi pengetahuan eksplisit juga dipengaruhi secara positif oleh penilaian emosi orang lain dan penggunaan emosi . Namun, tidak ada pengaruh signifikan yang dibuat oleh penilaian emosi diri sendiri dan pengaturan emosi pada perilaku berbagi pengetahuan eksplisit karyawan. Pada penelitian ini hubungan kausal diuji dengan menerapkan metode penelitian kuantitatif. Survey berbasis kuesioner digunakan pada sample 10 organisasi teknologi informasi di India. Ada sebanyak 308 kuesioner yang dapat digunakan dan dianalisis dengan menggunakan teknik pemodelan persamaan structural untuk menguji hipotesis.

Geoffrey Biwott, 2022 dalam *Emotional Intelligent As A Driving Engine For Green Knowledge-Sharing Behavior Among Academic Staff In Kenyan Universities*-Volume 3, Issue 2, studi ini berlabuh pada SECI Model untuk berbagi pengetahuan. Model SECI adalah model konseptual terkenal yang pertama kali diusulkan oleh Nonaka (1991 dan diperluas oleh Nonaka dan Takeuchi (1995). Ini menggambarkan bagaimana pengetahuan eksplisit dan tacit dihasilkan, ditransfer, dan diciptakan kembali dalam organisasi. Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan sosial, dan keterampilan interpersonal semuanya memiliki efek positif pada perilaku berbagi pengetahuan. Dari temuan penelitian ini, terlihat bahwa kecerdasan emosional staf akademik memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku berbagi pengetahuan. Sebagian besar penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional memprediksi kesuksesan dalam semua pekerjaan kehidupan. Oleh karena itu eksekutif yang bekerja di organisasi membutuhkan keterampilan kecerdasan emosional untuk bekerja lebih efektif untuk memberikan pengetahuan kepada bawahan mereka serta untuk menjaga hubungan baik dengan orang lain dalam organisasi. Penelitian ini menguji keterkaitan antara variabel bebas (kecerdasan emosional) dan variabel terikat (perilaku berbagi pengetahuan). Seperti yang ditunjukkan gambar 01, empat aspek kecerdasanemosional yaitu, kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan sosial, keterampilaninterpersonal, dan kerendahan hati diidentifikasi Goleman (2010). penelitian ini bermaksud untuk menguji hubungan antara variabel independen (kecerdasan emosional) dan variabel dependen (perilaku berbagi pengetahuan hijau). Gambar 1 di bawah ini menggambarkan kerangka konseptual penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Studi ini menekankan positivisme saat menyelidiki penjelasan kausal yang dihipotesiskan karena studi ini didasarkan pada objektivitas (Elshafie, 2013) di mana objek ada secara independen (Skotlandia 2012). Karena berusaha untuk

menguji hipotesis karena tidak ada kebenaran mutlak atau hubungan lanjutan antara variabel (Philip & Burbules, 2000). Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksplanatori yang dibangun di sekitar pengujian hipotesis yang dinyatakan (Hair et al., 2013). Untuk keperluan penelitian ini, instrumen pengumpulan data adalah angket. Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data untuk memungkinkan peneliti mencapai tujuan pengumpulan data primer yang telah ditentukan berdasarkan skala tipe Likert lima poin dengan menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Data skala likert diperlakukan sebagai interval dengan menggunakan skala summated dan dianalisis menggunakan skor rata-rata untuk semua item pada setiap variabel Boone & Boone (2012). Creswell (2008) menyarankan bahwa agar data Likert diperlakukan sebagai interval, data tersebut harus dikembangkan ke dalam kategori dalam skala, untuk menetapkan skor rata-rata antara setiap nilai pada skala dan normalitas data. Dalam penelitian ini, Kecerdasan Emosional yang merupakan variabel bebas (IV) diukur dengan menggunakan Skala Kecerdasan Emosional Wong dan Law yang terdiri dari 16 item (WLEIS; Law et al., 2004). Sedangkan perilaku berbagi pengetahuan hijau yang merupakan variabel terikat (DV) diukur dengan skala berbagi pengetahuan hijau (Kankanhalli et al., 2005) yang terdiri dari delapan item yang diadopsi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil demografi responden sasaran berupa frekuensi, persentase, tabel, tendensi sentral seperti mean dan standar deviasi. Profil demografi terdiri dari tingkat pengalaman, pendidikan yang dicapai, jenis kelamin, dan usia responden. Analisis korelasi untuk penelitian ini dilakukan untuk menetapkan hubungan antara variabel independen (kesadaran diri, regulasi diri, keterampilan sosial, keterampilan interpersonal) dan variabel dependen (perilaku berbagi pengetahuan hijau) diperiksa menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Teknik regresi berganda digunakan untuk menunjukkan banyaknya variasi yang dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dari 376 responden, tetapi data berhasil dikumpulkan dari 337 responden. Hasil Hipotesis mengungkapakan :

Hipotesis pertama (H01 :) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari kesadaran diri terhadap perilaku berbagi pengetahuan hijau antara staf akademik di universitas Kenya. Namun, temuan pada Tabel 4.29 menunjukkan bahwa kesadaran diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan hijau

Hipotesis kedua (H02 :) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari regulasi diri terhadap perilaku berbagi pengetahuan hijau antara staf akademik di universitas Kenya. Namun, temuan pada Tabel 4.29 menunjukkan bahwa regulasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan hijau ($\beta = 0,11$, p

Hipotesis ketiga (H03 :) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan keterampilan sosial terhadap perilaku berbagi pengetahuan hijau antara staf akademik di universitas Kenya. Namun, temuan pada Tabel 4.29 menunjukkan bahwa keterampilan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan hijau

Hipotesis keempat (H04 :) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan keterampilan interpersonal terhadap perilaku berbagi pengetahuan hijau antara staf akademik di universitas Kenya. Namun, temuan pada Tabel 4.29

menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan hijau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran diri, pengaturan diri, keterampilan sosial, dan keterampilan interpersonal semuanya memiliki efek positif pada perilaku berbagi pengetahuan hijau. Temuan menunjukkan bahwa staf akademik yang sadar diri, memiliki keahlian yang relevan, realistis dalam pilihan apa pun yang mereka buat, meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan hijau. Studi lebih lanjut menunjukkan bahwa orang yang memiliki keterampilan pengaturan diri mengendalikan emosi mereka dan memastikan emosi ini dikelola secara efektif untuk lingkungan kerja yang sehat. Selain itu, keterampilan sosial memungkinkan karyawan untuk mendeteksi jaringan sosial yang penting dan memahami hubungan kekuatan utama untuk meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan hijau.

Jesica Trifenanto, 2021 dalam tulisan berjudul Pengaruh Psychological Empowerment, Emotional Intelligence dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Knowledge Sharing Pada Sekolah Bina Bangsa Bandung menampilkan rumusan bahwa pemberdayaan psikologis, kecerdasan emosional, dan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif terhadap knowledge sharing di sekolah. Selanjutnya pemberdayaan dan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan melalui OCB (Organizational Citizenship Behavior). Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berupa Partial Least Square guna menguji hubungan di antara variabel laten atau konstruk guna memprediksi apakah terdapat pengaruh ataupun hubungan pada variabel laten atau konstruk terkait (Ghozali & Latan, 2015, p. 19). Metode SEM berkemampuan untuk melakukan analisis jalur (path analytic) dengan beberapa variabel laten, yakni variabel eksogen, endogen juga mediator. Penelitian ini dilakukan pada sekolah swasta yakni Sekolah Bina Bangsa. Sekolah Bina Bangsa berada di kawasan Bandung, Jawa Barat yang menyelenggarakan pendidikan mulai dari tingkat SD hingga SMA. Waktu penelitian dilakukan sejak bulan Maret 2021 hingga Mei 2021. Subjek pada penelitian ini adalah sebanyak 63 responden yang merupakan tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Bina Bangsa Bandung. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer di mana data diperoleh secara langsung dari jawaban responden yang diberikan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab secara langsung oleh responden pendidik pada Sekolah Bina Bangsa di Bandung. Hasil penilaian koefisien jalur EI terhadap KS sebesar 0,439, di mana mendukung penelitian Priyadarshi dan Premchandran (2019) bahwa tenaga kerja yang relatif muda dengan populasi milenial yang terus meningkat mewakili fenomena demografis dan sosiologis yang unik yang dapat memiliki implikasi dominan bagi organisasi. Oleh karena itu, terdapat tantangan utama mengenai kurangnya kemauan individu dalam berbagi pengetahuan dengan orang lain. Menurut Colquitt et al. (2014, p. 327), EI merupakan kemampuan manusia yang berbeda-beda namun terkait yang dimiliki oleh setiap individu di mana mampu mempengaruhi fungsi sosialnya sehingga memberikan dasar yang memungkinkan seseorang efektif dalam berbagai konteks sosial, salah satu aspek pentingnya adalah other awareness atau penilaian perasaan terhadap orang lain. Melalui kemampuan ini, individu tidak

hanya terhindar dari masalah, namun juga dapat bereaksi dengan tepat atasnya sehingga tidak menyinggung orang atau memperburuk situasi/keadaan. Kesimpulannya emotional intelligence berpengaruh positif terhadap knowledge sharing melalui organizational citizenship behavior. Hal ini menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior memediasi penuh (full mediating) pengaruh psychological empowerment dan emotional intelligence secara positif terhadap knowledge sharing.

Mura, L., Zsigmond, T., & Machová, R. (2021) dalam tulisannya “The effects of emotional intelligence and ethics of SME employees on knowledge sharing in Central-European countries. *Oeconomia Copernicana* “ mengungkapkan bahwa Emotional Intelligent berdampak positif pada knowledge sharing, sedangkan EI tidak dipengaruhi oleh etika. Mayoritas pemilik juga setuju dengan dampak positif EQ. Penelitian yang menggunakan analisis varians dan regresi logistic sebagai penguji hipotesis ini memilih Skala AES untuk menilai Emotional Intelligent, yang terdiri dari 33 item. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan pendapat pemilik UKM yang dihasilkan dari wawancara.

Strategi untuk meningkatkan motivasi individu dalam berbagi pengetahuan Dalam sebuah artikel berjudul “ How to motivate people to contribute to a Knowledge Sharing System? , Ajay Chadha (2021) mengungkapkan ada 7 strategi yang dapat mendorong berbagipengetahuan di antara orang-orang yang terbukti sangat efektif , yaitu :

1. Tunjukkan kepada orang-orang, bagaimana pengetahuan bermanfaat bagi mereka secara pribadi.
2. Mengubah sistem penghargaan dan pengakuan
3. Menunjukkan kepada orang-orang seperti apa berbagi pengetahuan itu
4. Biarkan orang tahu bahwa tidak apa-apa untuk membuat kesalahan.
5. Jadikan berbagi pengetahuan sebagai persyaratan pekerjaan.
6. Mendidik orang tentang pengetahuan apa yang berharga dan bagaimana itu dapat digunakan
7. Pastikan teknologi bekerja untuk manusia, bukan sebaliknya.

Adin Gustina, Setyabudi Indartono, Arum Darmawati, Anis Okta Cahyaningrum,2022, (Intrinsic and Extrinsic Motivation in Knowledge Sharing) dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposivesampling, responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan startup di Indonesia dikarenakan startup dianggap sebagai bidang usahayang sebagian besar bergerak di bidang IT dan memanfaatkan pengetahuan sebagai sumber bisnisnya. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi hierarkis seperti yang dikemukakan oleh Baron & Kenny (1986) untuk menguji hipotesis termediasi.

Dari hasil Analisis Regresi menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berupa kenikmatan membantu orang lain berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi imbalan ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Analisis regresi menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara motivasi penghargaan ekstrinsik dan perilaku berbagi pengetahuan. Hasil serupa ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyani et al., (2018). Namun diketahui bahwasannya peran penghargaan

dalam berbagi pengetahuan adalah tidak langsung (Bartol & Srivastava, 2002). Imbalan mampu mempengaruhi berbagi pengetahuan melalui mekanisme kepercayaan yang dibangun antar individu dalam organisasi. Christensen (2011) menyatakan bahwa imbalan uang tidak selalu berdampak positif pada berbagi pengetahuan. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa niat untuk berbagi pengetahuan memediasi pengaruh motivasi intrinsik pada kenikmatan membantu orang lain dalam berbagi pengetahuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas menjadi tidak signifikan ketika diregresikan bersama dengan variabel mediasi, sehingga termediasi sepenuhnya. Hipotesis keempat menyatakan bahwa niat berbagi pengetahuan memediasi pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap berbagi pengetahuan. Untuk menguji mediasi, langkah pertama adalah menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Dengan demikian, variabel pemoderasi tidak dapat diuji karena tidak memenuhi persyaratan pengujian pada langkah pertama. Oleh karena itu, hipotesis keempat tidak mendukung. Berdasarkan hasil di atas, ditemukan bahwa motivasi intrinsik kenikmatan membantu orang lain berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Moghavvemi et al., (2017) dan Nguyen et al., (2019). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seseorang merasa senang membantu orang lain, semakin termotivasi untuk berbagi pengetahuan.

Hui Chen, Miguel Baptista Nunes, Gillian Ragsdell, Xiaomi An, (2018) "Extrinsic and intrinsic motivation for experience grounded tacit knowledge sharing in Chinese software organisations", *Journal of Knowledge Management*. -Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menjelaskan peran kesadaran dan motivasi individu dalam memfasilitasi berbagi pengetahuan (KS) di dunia nyata praktik, serta untuk membangun area konvergensi antara teori dan praktik yang dapat berguna untuk baik akademisi maupun praktisi yang terlibat dalam organisasi intensif pengetahuan. -Studi ini menggunakan Grounded Theory (GT) sebagai metodologi induktif untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data dari berbagai studi kasus. 44 peserta dari organisasi perangkat lunak Cina dipilih dan diwawancarai menggunakan skrip wawancara semi-terstruktur. Analisis data mengikuti pendekatan Straussian untuk pengkodean, yang terdiri dari pengkodean terbuka, pengkodean aksial dan pengkodean selektif. Analisis difokuskan pada dampak kesadaran dan motivasi individu untuk berbagi pengetahuan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi KS

- kegiatan yang menyita waktu dan menuntut - memang terkait dengan kesadaran para manajer dan pengembang akan manfaat KS dalam praktik profesional mereka. Praktisi berbagi pengalaman dan pengetahuan tacit mereka dengan orang lain, sebagian karena dibutuhkan oleh perusahaan mereka, tetapi juga karena mereka memiliki kesadaran yang kuat akan kebutuhan untuk berbagi pengetahuan baik di dalam maupun di luar organisasi mereka. Keterbatasan/implikasi penelitian - Sebagai studi induktif ilmu sosial yang khas, penelitian ini dibatasi oleh konteks di mana teori yang diusulkan muncul. Penelitian lebih lanjut harus dilakukan ke dalam berbagai konteks organisasi dan nasional yang lebih kaya, seperti yang disarankan oleh praktik pengambilan

sampel teoretis yang baik, yang dapat memberikan wawasan atau kontras lebih lanjut.

Temuan menunjukkan bahwa manajer dan pengembang mendapatkan manfaat dari berbagi pengetahuan ini. Dari informasi yang didapat, terungkap bahwa berbagi pengalaman dan pengetahuan tacit dengan orang lain, sebagian karena dibutuhkan oleh perusahaan mereka dan sebagian karena mereka memiliki kesadaran yang kuat akan kebutuhan untuk berbagi pengetahuan baik di dalam motivasi untuk berbagi pengetahuan, adalah aktivitas yang memakan waktu dan menuntut, dimana hal ini sangat terkait dengan kesadaran maupun faktor di luar organisasi mereka. Manajer dalam studi kasus menemukan cara untuk mendorong rekan kerja untuk berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan mereka secara internal. Dua dari perusahaan yang diteliti memutuskan untuk menambahkan berbagi pengetahuan ke skema evaluasi kinerja pribadi mereka dalam bentuk kontribusi ke penyimpanan informasi internal.

Namun, jika strategi KS yang ditetapkan oleh perusahaan tidak dijelaskan dan diterima dengan baik oleh karyawan, maka proses berbagi ini terlihat sangat tidak efisien. Kurangnya pemahaman dan kesadaran akan manfaat KS mengungkapkan tingkat motivasi intrinsik yang sangat rendah oleh para pengembang

KESIMPULAN

1. Dari semua penelitian di atas, didapatkan hasil yang sama walaupun dengan metode yang berbeda yaitu bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Emotional Intelligent* terhadap berbagi pengetahuan sehingga bisa disimpulkan bahwa *Emotional Intelligent* berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan.
2. Organisasi atau perusahaan mendapatkan manfaat dari adanya perilaku berbagi pengetahuan ini.
3. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kunci keberhasilan KS adalah adanya kesadaran oleh praktisi individu terkait dengan Knowledge Sharing
4. Terdapat tantangan utama mengenai kurangnya kemauan individu dalam berbagi pengetahuan dengan orang lain
5. Semakin seseorang merasa senang membantu orang lain, semakin termotivasi untuk berbagi pengetahuan

SARAN

1. Penelitian lebih lanjut harus dilakukan ke dalam berbagai konteks organisasi dan nasional yang lebih luas.
2. Perlu adanya kesadaran para manajer dan pengembang akan manfaat Knowledge Sharing dalam praktik profesional mereka
3. Fokus pelatihan dan pendukung kebijakan hendaknya lebih kepada peningkatan kesadaran dan dibandingkan pada pelatihan teknis dan penetapan penghargaan
4. Perlu adanya keterlibatan pihak manajemen terkait meningkatkan motivasi dari individu untuk berbagi pengetahuan dan jika memungkinkan dapat mewajibkan karyawannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan berbagi pengetahuan.

5. Manajemen hendaknya meningkatkan kemampuan individu dalam berbagipengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- Adin Gustina ,Setyabudi Indartono, Arum Darmawati, Anis Okta Cahyaningrum,2022,*Intrinsic and Extrinsic Motivation in Knowledge Sharing*
- Ajay Chadha,2021, <https://www.phpkb.com/kb/article>, *How to motivate people to contribute to a Knowledge Sharing System?*
- Andriana, Fega, Juli 2018, *Pentingnya Emotional Intelligence di Dunia Pekerjaan*By STU DiLMU Editor,*Kecerdasan Emosional: Keterampilan Penting di Dunia Kerja*
- Akmal , Elfitra Azliyanti , Juni 2022, *Peran Bahasa Motivasi Sebagai Pemoderasi Hubungan Perilaku Berbagai Pengetahuan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Kepuasan Kerja*, Among Makarti Vol. 15 No. 1 – Juni 2022 I 77
- Asminah Rachmi, Tri Istining Wardani ,2020 , Kartika Dewi Sri Susilowati “*Pentingnya Knowledge Sharing dalam Knowledge Management Process di Institusi Akademik*”
- Fadillah,Karni (2020) *Knowledge Sharing: Definisi, Manfaat dan Cara Memulainya* Chanthawan Sathitsemakul and Francesco Calabrese, 2013, *The Influence of Emotional Intelligence on Employees' Knowledge Sharing Attitude in Organizations in Thailand*
- Fahmi Jahidah Islamy, Dadan Abdul Aziz Mubarak, 2019,*Pengaruh Motivasi, kepercayaan dan Komunikasi Terhadap Implementasi Knowledge Sharing Pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandung*
- Geoffrey Biwott 1 , 2022, *Emotional Intelligence As A Driving Engine For Green Knowledge- Sharing Behaviour Among Academic Staff In Kenyan Universities - Volume 3, Issue 2*
- Gustinerz (2020), *Bagaimana Menulis Literature Review?* (<https://gustinerz.com/bagaimana-menulis-literature-review/2/>)
- Hui Chen, Miguel Baptista Nunes, Gillian Ragsdell, Xiaomi An, (2018) “*Extrinsic and intrinsic motivation for experience grounded tacit knowledge sharing in Chinese software organisations*”, *Journal of Knowledge Management (Emerald Insight)*
- Jesica Trifenanto, 2021 *Pengaruh Psychological Empowerment, Emotional Intelligence dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Knowledge Sharing Pada Sekolah Bina Bangsa Bandung*
- Malik Shehla, 2021, *How multidimensional emotional intelligence impacts intra-organizational knowledge sharing behaviours of employees?* (Emerald)
- Mura, L., Zsigmond, T., & Machová, R. (2021). *The effects of emotional intelligence and ethics of SME employees on knowledge sharing in Central-European countries*
- Mura, L., Zsigmond, T., & Machová, R. (2021). *The effects of emotional intelligence and ethics of SME employees on knowledge sharing in Central-European countries. Oeconomia Copernicana, 12(4), 907–934. doi: 10.24136/oc.2021.030*

- Purnama Alamsyah 2012, Pengantar *Knowledge Creation* (2012)
<https://purnamaalamsyah.wordpress.com/tag/seci/>
- Todorova, Nelly and Annette M. Mills. "Knowledge Sharing Motivation: An Integrated Model." *Current Issues and Trends in Knowledge Management, Discovery, and Transfer*, edited by Murray Eugene Jennex, IGI Global, 2020, pp. 171-200. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-2189-2.ch008>