

Analisis Model *Knowledge Sharing Behavior* pada Industri Garmen di PT. EMA (Eastern Modern Apparel)

Rahmat Ramdani^{*1)}, Bramantiyo Eko Putro²⁾

^{1,2}Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Suryakencana
Jl. Pasirgede Raya, Bojongherang, Cianjur 43216
Email: rahmatramdani747@gmail.com¹, bramantiyo@unsur.ac.id²

ABSTRAK

PT. EMA (EASTERN MODERN APPAREL) merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri tekstil yang berkawasan di Cipeyem, Kabupaten Cianjur. Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) di lingkungan kerja PT. EMA yang memiliki beberapa divisi. Penerapan berbagi pengetahuan pada divisi-divisi bertujuan untuk menimbulkan rasa keinginan untuk saling bertukar informasi yang dibutuhkan sesama rekan kerja. Model yang digunakan merupakan pengembangan dari model *Theory of Planned Behavior* dengan penambahan beberapa faktor yaitu hubungan yang diharapkan, kontribusi yang diharapkan, kesenangan dalam membantu orang lain, kompetensi diri, ketersediaan sumber daya, teknologi, kepercayaan, sikap berbagi, dan niat berbagi. Data penelitian dilakukan dengan dua cara, menyebarkan kuesioner secara langsung maupun secara *online*. Data yang diperoleh digunakan untuk menguji model konseptual secara empiris menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Model konseptual diuji dengan 220 sampel. Dari hasil pengujian, dapat diketahui faktor-faktor yang menjelaskan terjadinya aktivitas berbagi pengetahuan yaitu ketersediaan sumber daya, sikap berbagi dan niat berbagi.

Kata kunci: berbagi pengetahuan, niat berbagi pengetahuan, ketersediaan sumber daya, sikap berbagi pengetahuan.

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam era persaingan globalisasi dunia sangat diperlukan adanya industri yang maju dengan tenaga kerja yang profesional pada bidangnya masing-masing. Suatu hasil dalam hal dunia kerja menuntut untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan kompetitif dalam melakukan pekerjaan dalam bidangnya masing-masing (Riyadi, 2011). Persaingan ketat dan kondisi perekonomian dunia khususnya ASEAN yang berubah-ubah menjadi tantangan bagi sebuah perusahaan. Tantangan tersebut tidak hanya berhenti dalam jangka pendek saja, tetapi juga meliputi jangka panjang. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk tetap bertahan dalam bisnisnya tetapi juga harus memperoleh pengetahuan-pengetahuan yang ada di dalam perusahaan itu sendiri (Suryadi, 2012).

Mantan Menteri KUKM Syarif Hasan menyampaikan bahwa pelaku usaha perlu mempersiapkan kualitas serta kapabilitas (SDM) dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk menghadapi persaingan di era masyarakat ekonomi ASEAN (Arisandy, 2014). Keunggulan kompetitif bisa digali dari dalam organisasi misalnya melalui kemampuan karyawan, struktur organisasi, sistem kerja organisasi, kreativitas untuk menciptakan proyek-proyek yang menguntungkan organisasi dan *knowledge* (pengetahuan) (Aldi, 2005). Hal-hal dasar yang akan menjadi pengaruh pada persaingan usaha bisnis saat ini bukan pada era informasi atau data, tapi sudah beralih ke era pengetahuan (Arief, 2017). Akses informasi yang begitu cepat dan jarak yang semakin tidak berarti membawa perubahan yang signifikan pada tatanan kehidupan tenaga kerja serta lingkungan organisasi yang harus memiliki pengetahuan yang terstruktur (Bambang dkk., 2009).

Suatu organisasi ketika ingin mencapai visi dan misinya harus mengelola pengetahuan yang dimilikinya dengan baik agar dapat bersaing dengan organisasi yang lain. Salah satu caranya adalah dengan menerapkan berbagi pengetahuan baik yang bersifat spontan, terstruktur maupun

tidak terstruktur merupakan hal yang sangat vital bagi kesuksesan perusahaan (Pradana, 2013). Oleh karena itu, perusahaan yang melakukan pengelolaan pengetahuan maka nantinya akan dapat menyimpan pengetahuan serta pengalaman staf yang nantinya pengetahuan tersebut dapat disimpan untuk kepentingan perusahaan dan disebarakan pada pegawai lain supaya pengetahuan setiap pegawai merata (Nissa dan Jambak, 2016).

Penelitian yang dilakukan di PT. EMA yaitu perusahaan industri tekstil dan garmen dengan karyawan mencapai lebih dari 850 orang. PT. EMA merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam industri garmen yang dikepalai oleh presiden direktur yang berasal dari Korea yang bernama Bae Kyung Wun dan Hong. Kedua pasangan ini dengan sengaja mendirikan perusahaannya pada tahun 2013 di lingkungan Cianjur mereka berniat untuk memajukan sumber daya yang ada di lingkungan Cianjur khususnya daerah Cipeyem.

Perusahaan garmen dengan nama lengkap PT. Eastern Moderen Apparel memiliki 3 departemen di lingkungan kerjanya. Ketiga departemen tersebut yaitu gudang yang memiliki lebih 150 karyawan. Departemen *sewing* yang memiliki karyawan lebih dari 500 orang karena untuk penempatan departemen *sewing* memiliki 10 *line* dimana tiap *line* terdapat 50 karyawan. Departemen yang ketiga yaitu departemen *packing* yang memiliki lebih dari 100 karyawan. tetapi berbagi pengetahuan pada individunya masih kurang seperti halnya waktu produksi pada divisi *sewing* yang menggunakan proses produksi pengelompokan berupa *line* yang dimana per-*line* terdapat kurang lebih 20 orang. Setiap *line* memiliki perbedaan waktu kerja yang dirasa sangat membutuhkan berbagi pengetahuan pada individunya. Berbagi pengetahuan di PT. EMA belum sepenuhnya optimal dilihat pada masalah yang ada seperti kurangnya sosialisasi pengetahuan dari tiap individu yang memiliki pengetahuan tapi tidak mensosialisasikan kepada rekan satu timnya. PT. EMA dirasakan membutuhkan pemahaman yang kuat mengenai pentingnya berbagi pengetahuan sebagai salah satu aset organisasi dan membutuhkan pengetahuan pihak-pihak yang terkait langsung dengan berbagi pengetahuan. Oleh karena itu penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan sikap dan niat berbagi pengetahuan terhadap perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan PT. EMA. Selain itu penelitian ini juga berusaha Mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap aktivitas berbagi pengetahuan pada PT. EMA.

2. Metode

Penelitian adalah suatu kegiatan investigasi (*inquiry*) yang terorganisasi secara sistematis, berbasis pada data, kritis dan ilmiah, yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah tertentu (Sekaran dan Bougie, 2010). Pada penelitian mengadopsi langsung dari penelitian yang telah dilakukan oleh Gunawan (2017) berupa model pengembangan dari model *theory of planned*. Variabel yang digunakan dalam penelitian Gunawan (2017) terdiri dari 10 variabel antara lain: Hubungan yang diharapkan, kontribusi yang diharapkan, kesenangan dalam membantu orang lain, kompetensi diri, ketersediaan sumber daya, teknologi, kepercayaan, sikap berbagi pengetahuan, niat berbagi pengetahuan dan aktivitas berbagi pengetahuan.

Pengisian kuesioner penelitian ini menggunakan ukuran *rating scale*. *Rating scale* digunakan karena SEM membutuhkan data dalam bentuk skala atau kontinu. Pengukuran *rating scale* lebih fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap, dapat juga untuk mengukur persepsi responden terhadap sesuatu fenomena (Sugiyono, 2010). Dengan *rating scale* responden diberi scale yang berjarak dari 0 sampai dengan 100 yang dimana 0 = sangat tidak setuju (STS) dan 100 = sangat setuju (SS). Dengan menggunakan beberapa cara penyebaran diantaranya penyebaran secara langsung membagikan kuesioner berupa *hard copy* kepada responden yaitu karyawan PT. EMA dan menggunakan kuesioner tidak langsung. Peneliti membuat kuesioner *online* yang terbuat dari *website* gratis www.surveypplanet.com

Penentuan ukuran *sampling* penelitian menurut Hair dkk. (2010) minimum rasio sampel untuk model adalah 5 responden per parameter yang di estimasi. Dalam penelitian ini jumlah parameter yang di estimasi adalah 41 sehingga jumlah responden yang dibutuhkan adalah 205 responden.

Analisis menggunakan SEM dengan menggunakan bantuan *software* LISREL 8.7. Keunggulan dari model SEM dapat menspesifikasikan seluruh hubungan antar konstruk (independen dan dependen variabel) yang bersifat laten atau tidak dapat diukur secara langsung (Hair dkk., 2010). Oleh karena itu penelitian ini menggunakan SEM dikarenakan berusaha mengukur persepsi individu yang sifatnya laten. Alasan utama penggunaan SEM dalam menganalisis hasil penelitian ini dikarenakan SEM menyediakan mekanisme untuk secara eksplisit mempertimbangkan kesalahan pengukuran (*measurement error*) dalam variabel-variabel yang teramati (baik yang dependen maupun yang independen) suatu model. Selain menangani kesalahan pengukuran, SEM juga memungkinkan peneliti untuk secara siap mengembangkan, memperkirakan dan menguji model yang kompleks dan memiliki banyak variabel (*complex multi variable models*), juga mempelajari baik pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel yang terlibat dalam suatu model (Raykov & Marcoulides, 2006).

3. Hasil Dan Pembahasan

Pengolahan data yang didapat dari data diri responden karyawan PT. EMA yang berjumlah 220. Informasi diri antara lain jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, jabatan dan masa kerja. Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. EMA diperoleh data responden yang ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Responden

No.	Pertanyaan	Jenis Pilihan	Jumlah	Total Responden	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	49	220	22,3
		Perempuan	171		77,7
2	Pendidikan terakhir	SMP	74	220	33,6
		SMA	116		52,7
		Diploma	7		3,2
		Sarjana	23		10,5
3	Usia	17-25 tahun	164	220	74,5
		26-30 tahun	44		20,0
		31-35 tahun	11		5,0
		>36	1		0,5
4	Jabatan	Manager	6	220	2,7
		Staf	25		11,4
		Team Leader	18		8,2
		Karyawan	171		77,7
5	Masa Kerja	0-2 tahun	116	220	52,7
		3-4 tahun	78		35,5
		5-6 tahun	18		8,2
		>7 tahun	8		3,6

Berdasarkan keseluruhan data dapat diketahui bahwa di PT. EMA adalah perempuan dengan persentase 77,7%, yang berpendidikan SMA dengan persentase 52,7% dengan usia

berkisaran di antara 17-25 tahun dengan persentase 74,5% dengan jabatan karyawan yang menempati persentase 77,7% mayoritas masa kerja PT. EMA di antara 0-2 tahun dengan persentase 52,7%.

Model yang diambil dari penelitian Gunawan (2017) terdiri dari beberapa terdiri dari 10 variabel antara lain: Hubungan yang diharapkan, kontribusi yang diharapkan, kesenangan dalam membantu orang lain, kompetensi diri, ketersediaan sumber daya, teknologi, kepercayaan, sikap berbagi pengetahuan, niat berbagi pengetahuan dan aktivitas berbagi pengetahuan, dianalisis dengan SEM dengan bantuan *software* Lisrel 8.7.

Uji Model Pengukuran

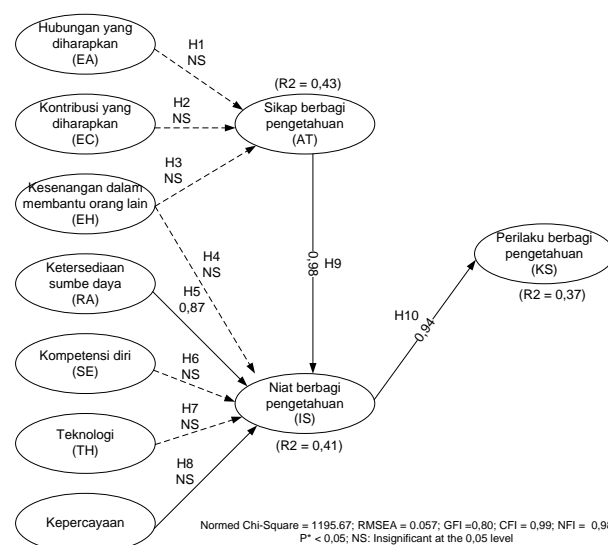
Tahap uji model pengukuran, data yang diperoleh berdasarkan hasil responden diolah sesuai dengan teknik analisis data yang digunakan. Setelah dilakukan pengumpulan data, tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data menggunakan program Lisrel 8.7 yang menunjukkan bagaimana variabel *manifest* mempresentasikan variabel konstruk laten untuk diolah.

Pada hasil uji model pengukuran validitas dan t-statistik hasil yang didapatkan yaitu *loading* faktor SLF > 0,5, maka hal ini dapat dikatakan semua variabel yang diteliti dinyatakan valid. Hasil t-statistik yang didapat pada perhitungan menggunakan LISREL menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai > 1,96. Hal ini berarti indikator variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten.

Hasil dari uji reliabilitas hasil yang telah diolah dapat diketahui bahwa semua variabel data memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 ($CR \geq 0,7$) dan *variance extracted* (AVE $\geq 0,5$). Oleh karena itu dapat diketahui bahwa semua variabel bersifat andal (reliabel). Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang dibuat untuk penelitian ini memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen untuk mengukur konstruk yang baik.

Uji Model Struktural

Uji model *structural* digunakan untuk menggambarkan hubungan-hubungan yang ada diantara variabel-variabel laten. Uji model struktural dapat dilakukan dengan menilai kelayakan pada model (*Goodnes of fit*) dan uji hipotesis jalur dengan dilakukan menggunakan *software* Lisrel 8.70.



Gambar 1. Model Struktural

Tabel 2. Hipotesis Model Pengukuran

Hipotesis		<i>Standardized loading factor</i>	<i>t-value</i>	Hasil
H1	EA→AT	18,25	0,47	Ditolak
H2	EC→AT	37,01	-0,47	Ditolak
H3	EH→AT	20,21	0,49	Ditolak
H4	EH→IS	-0,33	-1,51	Ditolak
H5	RA→IS	0,87	1,84	Diterima
H6	SE→IS	-0,44	-1,33	Ditolak
H7	TH→IS	-0,16	-0,89	Ditolak
H8	TS→IS	0,05	0,26	Ditolak
H9	AT→IS	0,98	3,25	Diterima
H10	IS→KS	0,94	14,15	Diterima

Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi Lisrel 8.70 dapat diketahui bahwa terdapat 7 hipotesis yang ditolak dan 3 hipotesis yang diterima.

Goodness of Fit (GOF)

Goodness of Fit (GOF) merupakan indikasi dari perbandingan antara model yang dispesifikasi dengan matrik kovarian antara indikator atau *observed* variabel. Bagian ini berisi berbagai ukuran GOF yang dapat digunakan untuk menguji kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*). Pada nilai model GOF dapat diketahui pada gambar 1 yang dapat diwakili 5 kategori dengan menurut Widjayanto (2008) antara lain:

- *Chi-square* dan *p-value*
Hasil dari *Chi-square* yang didapat besar yaitu 1195,67 sedangkan untuk hasil *p-value* <0.05 maka dapat disimpulkan kecocokannya kurang baik.
- RMSEA
Hasil dari RMSEA yang didapat 0,057 dimana nilai yang didapat tidak melebihi nilai signifikan dari RMSEA yaitu $\leq 0,08$ maka dapat dikatakan untuk RMSEA yang didapat *good fit*.
- Nilai ini berarti bahwa $GOFI \geq 0,90$ menunjukkan kecocokan keseluruhan model yang baik (Wijanto, 2010). Nilai GOFI adalah:
CFI= 0,99 $\geq 0,90$ → Kecocokan keseluruhan model adalah baik.
NFI= 0,98 $\geq 0,90$ → Kecocokan keseluruhan model adalah baik.
GFI= 0,80 $\geq 0,05$ → kecocokan keseluruhan model sedang.

Hasil dari uji kecocokan model yang sudah dilakukan dengan *software* Lisrel 8.7 dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model yang dihasilkan menunjukkan tingkat kecocokan parameter yang baik dan dapat diterima, hal tersebut dikarenakan dari seluruh parameter yang berjumlah 15 hanya 6 parameter yang memiliki nilai kurang baik dan 1 parameter memiliki nilai sedang. Menurut Hair, dkk. (2010) penggunaan 4-5 kriteria *goodness of fit* dianggap sudah mencukupi untuk menilai kelayakan model, asalkan masing-masing kriteria dari *goodness of fit* terwakili. Hasil uji ini menunjukkan bahwa model penelitian sudah cukup menggambarkan hubungan antara sikap dan niat berbasis pengetahuan terhadap perilaku berbagi pengetahuan di PT. EMA.

Pembahasan

Temuan pada penelitian ini tentang hubungan yang diharapkan menunjukkan bahwa dengan adanya suatu hubungan yang diharapkan antara karyawan dengan karyawan lain dapat meyakini individu untuk meningkatkan hubungan tersebut dengan menawarkan/memberikan pengetahuan yang dimiliki. Pada lain hal hubungan yang diharapkan dapat memperlemah hubungan antara sesama rekan kerja pada perusahaan PT. EMA dengan menimbulkan rasa canggung antar karyawan. Hal ini bisa disebabkan karna karyawan pada lingkungan PT. EMA banyak yang kurang mengharapakan dengan sikap berbagi pengetahuan dalam peningkatan sikap berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Kontribusi yang diharapkan menyimpulkan bahwa dengan berbagi informasi dan pengetahuan dapat membantu rekan kerja dalam memecahkan masalah serta akan menciptakan solusi-solusi baru di lingkungan tempat kerja. Akan tetapi pada penelitian ini membuktikan bahwa karyawan di lingkungan PT. EMA tidak meyakini hal tersebut. Hal ini dapat terjadi karena pada dasarnya di lingkungan kerjanya menganut lingkungan *per-line* dimana karyawan hanya akan berkontribusi terhadap sikap berbagi pengetahuan antara rekan satu *line*-nya.

Kesenangan dalam membantu orang lain diharapkan dapat meningkatkan sikap maupun niatan untuk berbagi pengetahuan sesama rekan kerja untuk memecahkan masalah. Akan tetapi pada penelitian ini untuk dapat meningkatkan kesenangan berbagi pengetahuan masih terdapat kurangnya kepemilikan pada individu untuk sukarela berbagi dengan rekan kerja lain. Hal ini dapat dipengaruhi oleh individu di lingkungan kerja PT. EMA masih kurang dalam membantu karyawan lain akibat dari budaya yang ada pada lingkungan kerjanya. Pada lain hal penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya sumber daya baik yang berbentuk waktu, energi dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat mendorong niatan berbagi pengetahuan untuk memecahkan masalah karyawan lain. Hal tersebut dapat terjadi di lingkungan kerja PT. EMA dikarenakan ketersediaan sumber daya muncul ketika pekerjaan mereka telah beres atau sedang menunggu pekerjaan lainnya.

Kompetensi diri di lingkungan kerja PT. EMA diharapkan dapat meningkatkan niatan untuk membantu dan memberi informasi maupun pengetahuan yang berguna untuk rekan kerjanya. Hal tersebut tidak terbukti karena karyawan PT. EMA tidak memiliki perasaan, keyakinan, persepsi, kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi pada diri sendiri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam situasi dimana mengharuskan karyawan untuk saling bertukar informasi. Karyawan tersebut merasa tidak adanya rasa tertantang untuk memiliki niatan berbagi pengetahuan kepada rekan kerjanya maupun kepada *line* yang lain. Keterkaitan teknologi terhadap niat berbagi pengetahuan diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih dan berguna bagi karyawan yang masih dalam tahap belajar dikarenakan informasi yang mudah diakses dimanapun dan kapan pun. Hal ini tidak dapat terjadi di lingkungan kerja PT. EMA karena para karyawannya hanya fokus pada pekerjaannya dan tidak dapat mengakses informasi pengetahuan, terlebih lagi memang tidak tersedianya alat untuk bisa memberi informasi jika mana terjadi suatu kendala. Temuan pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa dikarenakan rendahnya kecenderungan karyawan untuk percaya pada rekan kerja lain dimana mengacu pada sejauh mana seseorang bersedia meningkatkan pengetahuan orang lain tanpa mengharapakan imbalan antara karyawan yang berbeda *line*.

Sikap berbagi pengetahuan pada penelitian ini terjadi karna sikap berbagi pengetahuan adalah motivasi individu untuk melakukan berbagi pengetahuan. Semakin positif keyakinan individu akibat dari berbagi pengetahuan, maka akan semakin positif pula sikap individu terhadap orang lain saling mempercayai sikap yang dikeluarkan rekan kerja satu *line*-nya. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa kekeluargaan untuk lebih meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan. Sehingga bilamana ada hal yang tidak bisa dilakukan, teman satu timnya akan ikut membantu dan memberikan informasi yang berguna untuk dirinya sendiri.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dari niat berbagi seseorang akan berdampak baik kepada karyawan. Karyawan yang memiliki niat untuk bertukar informasi baik dengan teman satu *line* maupun berbeda *line* akan sangat mempengaruhi bilamana niatan untuk berbagi pengetahuan tidak dimiliki. Hal tersebut akan berdampak pada telatnya pada proses berbagi pengetahuan karena ketidaktahuannya. Hal tersebut dikarenakan, hal yang pertama untuk menangkap motivasi yang mempengaruhi perilaku dan tentang seberapa keras seseorang mencoba ketika karyawan akan melakukan aktivitas berbagi pengetahuan adalah niat karyawan untuk saling bertukar informasi sehingga tidak adanya rasa paksaan ketika memberikan informasi kepada karyawan lain. Lingkungan kerja PT. EMA sendiri memang tidak memaksakan niatan untuk berbagi pengetahuan dari karyawannya.

Implikasi Manajerial

Pada variabel niat berbagi pengetahuan dengan nilai tertinggi harus dipertahankan. Hal ini dikarenakan dengan adanya niat dan ketersediaan sumber daya yaitu waktu, energi dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat membantu memecahkan masalah karyawan di PT. EMA. PT. EMA perlu memberikan jeda waktu saat bekerja kepada karyawan agar aktivitas berbagi pengetahuan lebih lancar dengan saling membagi informasi pada *line* yang lain. Pada variabel teknologi yang memiliki nilai lebih kecil dibandingkan dengan variabel yang lain, menunjukkan perusahaan dari segi teknologi harus ditingkatkan. Hal ini dikarenakan dengan teknologi yang terus berkembang suatu perusahaan juga harus mengimbangnya. Hal yang dapat dilakukan dengan teknologi adalah dengan memasang alat *Wi-Fi* dimana akan berguna untuk karyawan yang akan mengakses informasi di lingkungan kerjanya.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil analisis, maka dapat dibuat kesimpulan dari penelitian sebagai berikut:

1. Model hubungan yang berpengaruh dan dapat menjelaskan pengaruh antara niat berbagi pengetahuan dan sikap berbagi pengetahuan terhadap aktivitas berbagi pengetahuan pada karyawan PT. EMA, yaitu sebagai berikut:
 - Ketersediaan sumber daya memiliki pengaruh langsung terhadap sikap berbagi pengetahuan dengan nilai koefisien 0.87, Hal ini membuktikan bahwa dengan ketersediaannya sumber daya yang dimiliki karyawan pada lingkungan kerja akan memudahkan aktivitas berbagi pengetahuan.
 - Sikap berbagi pengetahuan memiliki pengaruh langsung terhadap niat berbagi pengetahuan dengan nilai koefisien 0.98, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap untuk berbagi pengetahuan pada rekan kerjanya maka akan muncul niat yang kuat untuk memenuhi aktivitas berbagi pengetahuan.
 - Niat berbagi pengetahuan memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku berbagi pengetahuan dengan nilai koefisien 0.94, yang berarti niat adalah hal utama bilamana karyawan ingin berbagi pengetahuan pada sesama rekan kerjanya.
2. Hasil pengolahan data bahwa variabel sikap berbagi pengetahuan sangat mempengaruhi niat berbagi pengetahuan dengan nilai koefisien yaitu 0.98. Hal ini membuktikan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan lebih dominan secara positif dan signifikan dibandingkan dengan niat berbagi pengetahuan maupun tersedianya sumber daya.

Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis dan penelitian yang telah disimpulkan, maka saran yang dapat disusun dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi pihak perusahaan
 - PT. EMA perlu memberikan jeda waktu saat bekerja kepada karyawan agar aktivitas berbagi pengetahuan lebih lancar dengan saling membagi informasi pada *line* yang lain.
 - PT. EMA perlu memasang *router Wi-Fi* sehingga memudahkan karyawan untuk mengakses informasi di lingkungan kerjanya.
2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan mengembangkan model penelitian. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya ke dalam model penelitian, misalnya kinerja pada karyawan. Hal tersebut akan sangat membantu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Hal ini dikarenakan model tidak hanya memprediksi perilaku berbagi pengetahuan tapi juga peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan yang akan diteliti. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya juga perlu lebih teliti dalam penyusunan kuesioner agar pertanyaan yang dikemukakan tidak ambigu sehingga membuat hasil penelitian menjadi kurang baik.

Daftar Pustaka

- Aldi, B.E. (2005). Menjadikan Manajemen Pengetahuan sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Melalui Strategi Berbasis Pengetahuan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 2, No. 1, pp. 58-68.
- Arief, M.L. (2017). Kontribusi Knowledge Management Dalam Mengembangkan Dan Mempertahankan Company's Competitive Advantage. *Jurnal Benefita*. Vol. 2, No. 3, pp. 243-254.
- Arisandy, Y. (2014, Mei 28). Kesiapan Koperasi-UKM Indonesia menatap era MEA 2015. *Antaraneews*. Diakses dari <https://www.antaraneews.com/berita/436319/kesiapan-koperasi-ukm-indonesia-menatap-era-mea-2015>.
- Bambang, S., Triyono, N.H., dan Subagyo, H. (2009). *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi Teori, Pengembangan dan Model Organizational Knowledge Management System Edisi 1*. Graha Ilmu. Yogyakarta, Indonesia.
- Gunawan, A. (2017). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi knowledge sharing (studi kasus di BLK Surakarta), *Prosiding Seminar Nasional XII "Rekayasa Teknologi Industri dan Informasi 2017"*, pp. 15-22 (Yogyakarta, 9 Desember 2017).
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., dan Black, W.C. (2010). *Multivariate Data Analysis, 7 ed.* Prentice Hall International. New Jersey, USA.
- Nissa, H. dan Jambak, M.I. (2016). Pendefinisian Kebutuhan Fungsional Sistem Untuk Rancang Bangun Knowledge Management System Pt. Telkomsel Regional Sumbagsel. *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 8, No. 1, pp. 928-946.
- Pradana, A.R. (2013). Knowledge sharing pada community of practices di pt. pembangkit jawa bali, unit pembangkit gresik. Vol. 2, No. 1, pp. 1-15.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling (2nd ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. Mahwah, NJ, USA.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 1, pp. 40-45.

- Suryadi, A. (2012). *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan: Isu, Teori, dan aplikasi untuk Pembangunan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Indonesia Edisi Kedua*. Widya Aksara Pres. Bandung, Indonesia.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business A Skill Building Approach*, Edisi ke 4, John Wiley & Sons, Inc. New York, USA.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitati kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung, Indonesia.