

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KNOWLEDGE SHARING PADA DIVISI TEKNOLOGI INFORMASI

Diyah Utari¹⁾, Semlinda Juszandri Bulan²⁾, Iklima Ermis³⁾

¹⁾Ilmu Komputer, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

²⁾Sistem Informasi, STIKOM Uyelindo, Kupang, Indonesia

³⁾Teknik Informatika dan Komputer, Politeknik Negeri Jakarta, Depok, Indonesia

Email : diyah.utari@gmail.com, semlinda@yahoo.com, iklimaermis.ismail@tik.pnj.ac.id

Abstrak

Daya saing suatu organisasi tidak hanya berdasarkan pada aset berwujud (tangible asset) berupa aktiva lancar dan aktiva tetap, tetapi juga berdasarkan pada aset tidak berwujud (intangible asset) berupa pengetahuan (knowledge). Berbagi pengetahuan (knowledge sharing) merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan untuk mempertahankan entitas bisnis dan meningkatkan daya saing. Penelitian ini dilakukan secara acak terhadap 60 orang karyawan divisi TI dari tiga perusahaan, yaitu PT. Astra Internasional, Tbk., PT. Nokia Siemens Network, dan PT. Ericsson Indonesia, untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi aktivitas berbagi pengetahuan (knowledge sharing) pada divisi TI. Terdapat empat variabel yang digunakan pada model penelitian ini, yaitu faktor individu, organisasi, teknologi dan knowledge resource. Pengolahan data penelitian menggunakan metode regresi linier berganda. Dari hasil analisa, faktor-faktor yang secara signifikan berpengaruh pada Knowledge Sharing pada Divisi TI secara berturut-turut adalah faktor organisasi, faktor knowledge resource, faktor individu, dan faktor teknologi; faktor teknologi tidak terlalu berpengaruh pada aktivitas Knowledge Sharing di Divisi TI (0,188); dan terdapat beberapa hambatan dalam knowledge sharing pada divisi TI.

Kata kunci: knowledge sharing, faktor individu, faktor organisasi, faktor teknologi, regresi linear berganda

Abstract

Competitiveness of an organization does not only base on tangible assets like current assets and fixed assets, but also intangible assets like knowledge. Knowledge Sharing is a need of a company for maintaining business entities and improving competitiveness. This study was conducted randomly against 60 employees of IT division from three companies, namely PT. Astra Internasional, Tbk., PT. Nokia Siemens Network, and PT. Ericsson Indonesia, for knowing the influence factors of knowledge sharing activity in IT division. There were four variables that was used as a model, namely individual factor, organizational factor, technology factor and knowledge resource factor. The processing of research data was using multiple linear regression methode. Analysis result showed that influence factors significantly of sharing knowledge in IT division, respectively organizational factor, knowledge resource factor, individual factor and technology factor; technology factor was not highly influence of knowledge sharing in IT division (0.188); and there were impediments of knowledge sharing in IT division.

Keyword: knowledge sharing, individual factor, organization factor, technology factor, multiple linear regression

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya persaingan dan kompetisi bisnis saat ini mendorong organisasi untuk dapat terus meningkatkan nilai lebih dan kemampuan berdaya saing. Organisasi dituntut lebih produktif dan terus aktif dalam menjaga, mempertahankan dan mengembangkan aset-aset yang dimilikinya. Untuk menciptakan daya saing suatu organisasi, tidak hanya berdasarkan pada aset berwujud (*tangible asset*) berupa aktiva lancar dan aktiva tetap, tetapi juga berdasarkan pada aset tidak berwujud (*intangible asset*) berupa pengetahuan (*knowledge*).

Organisasi pada dasarnya telah memiliki pengetahuan berupa pengetahuan eksplisit dan *tacit*. Pengetahuan eksplisit berupa arsip dokumen, prosedur, aturan perusahaan dan literatur. Sedangkan pengetahuan *tacit* berupa keahlian, pengalaman, dan pemikiran anggota organisasi. Pemanfaatan dan pengembangan pengetahuan organisasi dilakukan dengan mekanisme pengelolaan *Knowledge Management* (KM). Proses KM dibagi menjadi 4 aktivitas utama, antara lain menemukan (*discovery*), menangkap (*capture*), membagi (*sharing*) dan mengaplikasikan (*applying*) pengetahuan [1].

Salah satu proses yang paling penting untuk mendukung implementasi KM adalah *knowledge sharing*, dimana pimpinan dan karyawan secara bersama-sama memulai berhubungan, berkomunikasi, berbagi dan mentransfer *knowledge* yang dimiliki. Tanpa *sharing*, maka proses pembelajaran dan *knowledge creation* menjadi terhambat. Tanpa adanya *sharing*, maka skala utilisasi pengetahuan menjadi terbatas dan tidak terjadi peningkatan *value*, karena pengetahuan hanya disimpan dalam

kemampuan individu atau unit organisasi tertentu.

Knowledge sharing merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan untuk mempertahankan entitas bisnis dan meningkatkan daya saing. Hal ini berlaku juga untuk tiap entitas bisnis, baik sektor pemerintah maupun swasta. *Knowledge sharing* juga dilakukan dalam tiap-tiap divisi yang ada dalam suatu perusahaan, tak terkecuali divisi Teknologi Informasi (TI).

Divisi TI adalah divisi yang menyediakan, membangun dan mengelola layanan TI untuk mendukung proses bisnis perusahaan. Divisi TI memiliki ciri tersendiri dimana divisi ini tidak menghasilkan keuntungan, tetapi dianggap banyak menghabiskan anggaran untuk pengadaan dan pemeliharaan sistem TI. Oleh karena itu pihak manajemen menekan divisi TI agar mampu mengelola sistem TI dengan biaya (*cost*) seefisien mungkin.

Dalam operasinya, divisi TI dibagi menjadi beberapa bagian yang disusun menurut pengelompokan *job description* TI secara umum. Tugas-tugas yang dilakukan divisi ini adalah melakukan pembangunan dan pemeliharaan terhadap infrastruktur TI perusahaan, mencakup perangkat keras, perangkat lunak dan perangkat telekomunikasi. Dengan adanya pembagian tugas yang detail pada tiap divisi TI menunjukkan bahwa divisi TI membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian khusus (spesifikasi) di bidang masing-masing.

Untuk memenuhi kebutuhan divisi TI yang memiliki keahlian spesifik dan tuntutan dari pihak manajemen, diperlukan proses pengelolaan pengetahuan dalam internal divisi TI. Salah satu cara yang saat ini sedang digalakkan pada beberapa perusahaan

adalah optimalisasi aktivitas *knowledge sharing* antar karyawan pada divisi TI. Aktivitas *knowledge sharing* bisa dilakukan secara formal ataupun non formal, secara berkelompok maupun individu.

Terdapat beberapa hal yang menyebabkan aktivitas *knowledge sharing* pada divisi TI penting untuk dilakukan, antara lain:

- *Turn-over* sumber daya manusia (SDM) TI sangat tinggi bila dibandingkan dengan divisi lain. Banyak SDM TI yang keluar dan suka pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Sehingga perlu dilakukan *knowledge sharing* untuk mempersiapkan pengetahuan SDM TI yang lain untuk dapat menangani pekerjaan yang ditinggalkan oleh SDM yang keluar.
- SDM TI dituntut memiliki keahlian *problem solving* terhadap suatu masalah TI dalam waktu yang cepat, terutama untuk masalah TI yang berdampak kritis atau *urgent*. Hal ini berhubungan dengan *service level* divisi TI atas layanan TI yang ada, yang selanjutnya berhubungan dengan penilaian terhadap *Key Performance Index* (KPI) tiap karyawan. Dengan adanya *knowledge sharing* diharapkan adanya proses transfer pengetahuan dan pembelajaran dari problem-problem yang pernah terjadi, baik dari sumber tertulis maupun pengalaman dari karyawan lain.
- SDM TI dituntut untuk lebih aktif melakukan inovasi sehingga dapat meningkatkan *performance* divisi TI dan organisasi.

Karena pentingnya peran *knowledge sharing* dalam meningkatkan inovasi yang berujung pada meningkatnya performa organisasi pada setiap lapisan, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi terjadinya *knowledge sharing* pada divisi TI.

Penelitian ini dilakukan pada divisi TI dari tiga perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Selanjutnya data penelitian diolah menggunakan metode regresi linier berganda. Dengan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada *knowledge sharing*, selanjutnya dapat dilakukan analisa untuk meningkatkan aktivitas *knowledge sharing* di divisi TI.

Knowledge

[2] menyatakan bahwa *Knowledge* adalah pemahaman manusia pada bidang tertentu yang didapatkan melalui pembelajaran dan pengalaman. *Knowledge* bukan merupakan informasi dan informasi bukan merupakan data [2].

Pengetahuan adalah kebiasaan, keahlian, keterampilan, pemahaman atau pengertian yang diperoleh dari pengalaman, latihan atau melalui proses belajar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan kumpulan dari informasi yang telah melalui pengalaman.

Knowledge Sharing

KM memiliki harapan yaitu jika seorang karyawan mempelajari sesuatu maka karyawan lainnya di dalam perusahaan yang sama dengan karyawan tersebut juga mengetahui atau mengerti apa yang dipelajari oleh karyawan tersebut [3]. Dengan demikian, agar KM dapat dijalankan dengan sukses, maka dibutuhkan *Knowledge Sharing* yang efektif [3].

Sejumlah penelitian menyebutkan bahwa *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan hal yang penting bagi organisasi karena merupakan salah satu alat untuk meningkatkan performa dan inovasi organisasi serta mengurangi terjadinya pengulangan masalah yang sama.

Berikut ini beberapa definisi mengenai *Knowledge Sharing*:

- a. *Knowledge Sharing* mengacu pada proses penangkapan *knowledge* atau memindahkan pengetahuan dari unit sumber ke unit penerima [4].
- b. *Knowledge Sharing* adalah proses dimana sumber daya diberikan di satu sisi dan diterima oleh sisi lainnya dan untuk terjadinya *sharing* atau berbagi maka harus terjadi pertukaran [5].
- c. *Knowledge Sharing* mengacu pada pertukaran pengetahuan antara sekurang-kurangnya dua pihak dalam proses resiprok yang kemudian diikuti dengan pembentukan ulang dan pemberian makna terhadap pengetahuan dalam konteks baru [6].
- d. *Knowledge Sharing* dapat berbagi sekumpulan pemahaman yang relevan dengan informasi dan menggunakan jaringan pengetahuan di dalam organisasi [7].
- e. *Knowledge Sharing* adalah proses dimana pengetahuan *tacit* atau *explicit* dikomunikasikan kepada individu lain. *Knowledge Sharing* merupakan pendekatan yang paling baik untuk mengelola *knowledge* dan seharusnya diadopsi oleh semua organisasi di segala kondisi/keadaan [1].

Menurut [8], *Knowledge Sharing* tidak hanya sebatas memberikan *knowledge* kepada orang lain, namun dapat juga berupa:

- Memohon/meminta timbal balik (*feedback*).
- Menanyakan permasalahan.
- Memberitahu orang lain mengenai rencana yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut dilakukan.
- Meminta bantuan orang lain.
- Memberitahu orang lain mengenai tugas/pekerjaan yang sedang dikerjakan dan mengapa tugas/pekerjaan tersebut dikerjakan.

- Menanyakan pendapat orang lain dan meminta saran orang tersebut.
- Menanyakan orang lain apa yang akan mereka lakukan terhadap suatu pekerjaan.

Sasaran proses *knowledge sharing* adalah menyebarkan *knowledge* yang dikuasai oleh satu orang ke sebanyak mungkin orang di organisasi. Penyebaran *knowledge* dari satu orang ke orang lain atau dari satu unit ke unit kerja yang lain diharapkan akan meningkatkan kualitas *knowledge* yang dimiliki oleh individu, unit kerja dan akhirnya organisasi [5].

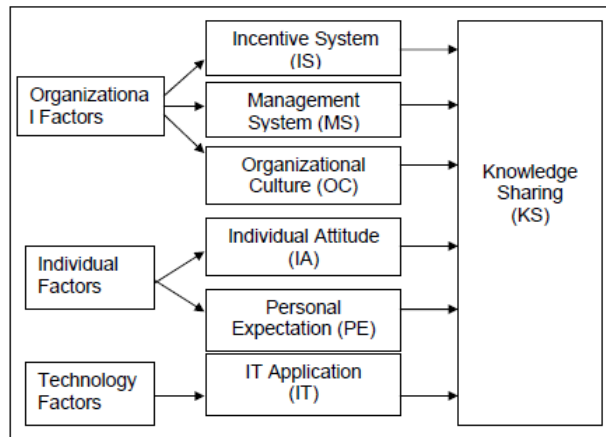
Knowledge sharing dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan dapat dibagi menjadi faktor positif dan negatif yang berasal baik dari sosial budaya karyawan itu sendiri yang merupakan kesediaan karyawan untuk berbagi pengetahuan atau bisa juga hasil dari budaya organisasi dan lingkungan.

Faktor-faktor yang memengaruhi keputusan orang untuk terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan dikelompokkan menjadi tiga sub kelompok, yaitu faktor organisasi, faktor individu dan faktor teknologi [9].

- Faktor organisasi merupakan faktor yang tidak berasal dari individu pribadi. Hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan atau individu lain untuk merangsang sikap berbagi pengetahuan. Sistem insentif, budaya organisasi dan sistem manajemen diklasifikasikan sebagai faktor eksternal.
- Faktor individu adalah faktor yang berasal dari pertimbangan *individually-driven*. Ini berarti bahwa faktor berasal dari keadaan internal seseorang. Contoh faktor internal adalah keyakinan, persepsi, harapan, sikap dan perasaan.
- Faktor teknologi berkaitan dengan

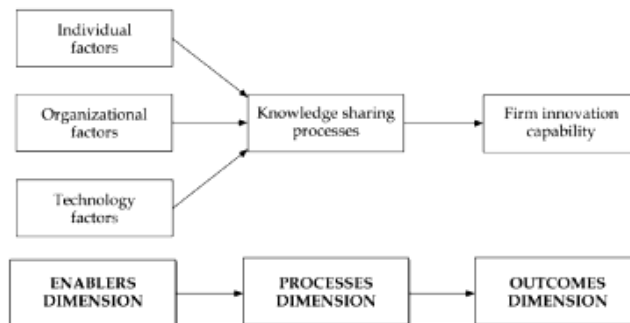
teknologi manajemen pengetahuan, seperti perangkat lunak dan perangkat

keras yang digunakan dalam kegiatan *sharing*.



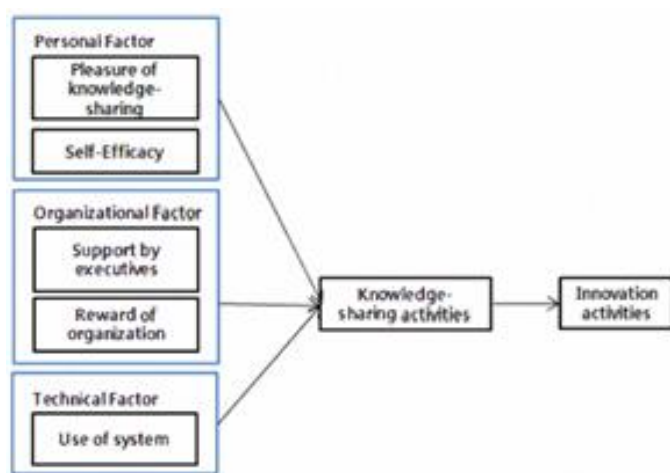
Gambar 1. Model *knowledge sharing*

Tiga faktor sebagai *enabler* yang organisasi (*organizational factors*) dan memengaruhi *knowledge sharing* yaitu faktor teknologi (*technology factors*) [10]. faktor individu (*individual factors*), faktor



Gambar 2. *Framework* untuk *Knowledge Sharing*

Faktor-faktor yang memengaruhi aktivitas (*personal factor*), faktor organisasi (*organizational factor*) dan faktor teknik (*technical factor*) [11].
Knowledge Sharing dibagi ke dalam tiga faktor yaitu faktor pribadi



Gambar 3. Model untuk *Knowledge Sharing*

Regresi

Pengertian regresi secara umum adalah sebuah alat statistik yang memberikan penjelasan tentang pola hubungan (model) antara dua variabel atau lebih. Tujuan utama regresi adalah untuk menguji pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain.

Dalam analisis regresi dikenal 2 jenis variabel yaitu:

1. Variabel dependen yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel independen yaitu variabel yang bebas (tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya).

Untuk mempelajari hubungan-hubungan antara variabel bebas maka regresi terdiri dari dua bentuk, yaitu:

1. Analisis regresi sederhana (*simple analysis regresi*)
Analisis regresi sederhana merupakan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (variable independen) dan variabel tak bebas (variabel dependen).
2. Analisis regresi berganda (*multiple analysis regresi*).
Analisis regresi berganda merupakan hubungan antara tiga variabel atau lebih, yaitu sekurang-kurangnya dua variabel bebas dengan satu variabel tak bebas.

Pada penelitian ini digunakan Uji Regresi Berganda. Uji regresi berganda perlu dilakukan untuk mengetahui apakah sekelompok variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas. Pada dasarnya, pengujian hipotesis tentang parameter koefisien regresi secara keseluruhan atau pengujian persamaan regresi dengan menggunakan uji F.

Langkah-langkah yang dibutuhkan dalam pengujian hipotesis ini adalah sebagai

berikut:

1. Menentukan hipotesis penelitian
 $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$ (X_1, X_2, \dots, X_k tidak mempengaruhi Y)
 H_1 : Minimal ada satu parameter koefisien regresi yang tidak sama dengan nol atau mempengaruhi Y
2. Menentukan tingkat signifikansi dan daerah penerimaan atau penolakan α
3. Menentukan kriteria pengujian H_0 :
 H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
4. Menentukan nilai statistik F
5. Membuat kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan faktor-faktor yang memengaruhi karyawan divisi TI dalam melakukan *knowledge sharing*, jawaban responden dikuantifikasikan ke dalam lima skala Likert dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan seputar faktor-faktor yang memengaruhi *knowledge sharing* pada divisi TI. Penelitian ini mengambil sampel data sebanyak 60 orang karyawan divisi IT yang dipilih secara acak pada tiga perusahaan, yaitu PT. Astra Internasional, Tbk., PT. Nokia Siemens Network, dan PT. Ericsson Indonesia.

Model Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang memengaruhi *Knowledge Sharing* dibagi menjadi empat faktor yaitu faktor individu, organisasi, teknologi dan *knowledge resource*.

Faktor-faktor tersebut dengan parameter yang digunakan sebagai berikut:

1. Faktor Individu diukur menggunakan lima parameter yaitu:
 - a. Kesenangan berbagi.
 - b. Kepercayaan.
 - c. Kepribadian.
 - d. Motivasi.
 - e. Kepuasan berbagi.
2. Faktor Organisasi diukur menggunakan lima parameter yaitu:
 - a. Struktur organisasi.
 - b. Budaya organisasi.
 - c. Kebijakan.
 - d. Dukungan manajemen.
 - e. Sistem penghargaan.
3. Faktor Teknologi diukur menggunakan satu parameter yaitu penggunaan TI.
4. Faktor *Knowledge Resource* diukur menggunakan dua parameter yaitu:
 - a. Konten pengetahuan.
 - b. Jenis pengetahuan.

Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.

Hipotesis Penelitian

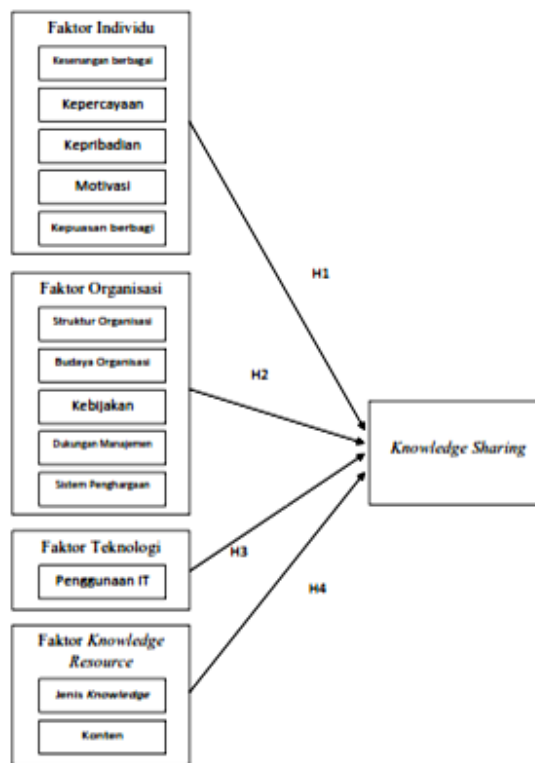
Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

- H1: Terdapat pengaruh positif antara faktor Individu dengan *Knowledge Sharing*
- H2: Terdapat pengaruh positif antara faktor Organisasi dengan *Knowledge Sharing*.
- H3: Terdapat pengaruh positif antara faktor Teknologi dengan *Knowledge Sharing*.
- H4: Terdapat pengaruh positif antara faktor *Knowledge Resource* dengan *Knowledge Sharing*.

Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan dalam penelitian ini yaitu metode regresi berganda. Pengolahan data menggunakan Microsoft Excel 2007 dan SPSS 18. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah:

1. Memasukkan data hasil kuesioner ke dalam Microsoft Excel 2007.
2. Menghitung nilai validitas.
3. Menghilangkan item pernyataan yang tidak valid.
4. Menghitung nilai realibilitas.
5. Menghitung nilai skor untuk masing-masing variabel dependen dan independen.
6. Melakukan uji hipotesis.
7. Mengambil kesimpulan terhadap hasil uji hipotesis.



Gambar 4. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah

karyawan yang masih aktif bekerja pada divisi TI tiga perusahaan, dengan masa kerja lebih dari 6 bulan. Rincian data responden yang mengisi kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden

Profil Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	31	51.66
Perempuan	29	43.34
Lama kerja (tahun)		
< 1	10	16.67
1 - 2	17	28.33
2 - 3	6	10.00
3 - 4	6	10.00
4 - 5	7	11.67
> 5	14	23.33

Dalam Tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki (51.66 %) dengan pengalaman kerja antara 1-2 tahun (28.33 %).

Pengujian Data Kuesioner

- **Uji Validitas**

Uji Validitas (uji kesahihan) digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel untuk nilai *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana *n* adalah jumlah sampel. Untuk item-item pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai instrumen pertanyaan.

Hasil uji validitas terlampir pada Tabel 2 dengan penjelasan sebagai berikut:

- Terdapat 7 item soal yang tidak valid, selanjutnya 7 item soal tersebut akan dibuang dan tidak diikutkan dalam proses selanjutnya, yaitu uji reliabilitas. Item yang tidak valid antara lain : item

nomer 5, 10, 14, 15, 21, 22, dan 52, sehingga jumlah item soal yang tersisa adalah 53 item.

- Selanjutnya dilihat untuk faktor individu, terdapat aspek kepercayaan dimana hanya tersisa 1 item soal. 1 item soal tidak bisa mewakili aspek kepercayaan, sehingga 1 item pada aspek kepercayaan dihapus, sehingga total item untuk uji reliabilitas adalah 60 item soal – 7 item soal yang terbuang – 1 item soal dari aspek kepercayaan = 52 item soal.

- **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas (uji keterandalan) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 3. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	52

Syarat reliabilitas adalah nilai cronbach alpha > 0,6. Dari hasil perhitungan nilai cronbach alpha adalah 0,906, maka item-item kuesioner tersebut dikatakan *reliable*.

- **Uji Regresi**

Pengujian regresi dilakukan berdasarkan hipotesis sebelumnya, dengan tingkat signifikansi = 0,1. *Output* yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	235,442	4	58,860	2,284	,000 ^a
Residual	263,541	55	4,792		
Total	498,983	59			

- a. Predictors: (Constant), *Knowledge Resource*, Individu, Teknologi, Organisasi
 b. Dependent Variable: *Knowledge Sharing*

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	235,442	4	58,860	2,284	000 ^a
Residual	263,541	55	4,792		
Total	498,983	59			

- a. Predictors: (Constant), *Knowledge Resource*, Individu, Teknologi, Organisasi
 b. Dependent Variable: *Knowledge Sharing*

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,687 ^a	,472	,433	2,18899

- a. Predictors: (Constant), *Knowledge Resource*, Individu, Teknologi, Organisasi
Knowledge Resource terhadap *Knowledge Sharing*.

SIMPULAN

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut:

• **Hipotesis Penelitian**

Terdapat pengaruh antara faktor individu, organisasi, teknologi, dan *Knowledge Resource* terhadap *Knowledge Sharing*.

• **Hipotesis Statistik**

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara faktor Individu, Organisasi, Teknologi, dan *Knowledge Resource* terhadap *Knowledge Sharing*.

H1 : Terdapat pengaruh antara faktor Individu, Organisasi, Teknologi, dan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang secara signifikan berpengaruh pada *Knowledge Sharing* pada Divisi TI secara berturut-turut adalah faktor Organisasi, *Knowledge Resource*, faktor Individu, dan Teknologi.
2. Dari perhitungan statistik, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi faktor teknologi adalah 0,188 lebih besar dari nilai α 0,1 menyatakan bahwa faktor teknologi

ditolak. Jika dilihat selisih angkanya yang tidak terlalu jauh, menunjukkan bahwa penolakan terhadap faktor teknologi bermakna *knowledge sharing* tidak terlalu tergantung terhadap faktor teknologi. Faktor teknologi tidak terlalu berpengaruh pada aktivitas *Knowledge Sharing* di Divisi TI. Hal ini disebabkan oleh:

- a. Karyawan TI belum aktif membagi pengetahuan dengan memasukkan tulisannya melalui aplikasi TI yang ada, misalkan portal KM.
 - b. Karyawan TI belum memaksimalkan pemanfaatan sistem dan aplikasi TI yang ada dalam divisi masing-masing.
 - c. Karyawan terlalu sibuk dengan pekerjaannya sehingga kekurangan waktu untuk berdiskusi melalui portal KM.
3. Hambatan dalam berbagi pengetahuan antara lain: kurangnya sistem penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik melalui gaji, bonus ataupun peningkatan karier.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Becerra-Fernandez, I., and Sabherwal, R., *Knowledge Management: Systems and Processes*, New York: M.E. Sharpe, 2010.
- [2] Awad, Elias M. and Ghaziri, Hassan *Knowledge Management*, Virginia: International Technology Group LTD, 2001.
- [3] Tiwana, Amrit, *The Knowledge Management Toolkit: Orchestrating IT, Strategy and Knowledge Platform*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2000.
- [4] Heather Bircham-Connolly, James Corner and Stephen Bowden, "An Empirical Study of the Impact of Question Structure on Recipient Attitude during *Knowledge Sharing*", *The Electronic Journal of Knowledge Management*, Volume 32 Issue 1, pp 1-10. 2005.
- [5] Junaida Ismail, Aishah Musa, Mahadir Ladisma Awis and Sharunizam Shari, "The Performance of Academic Libraries: A Case Study at Research University (Rus) In Malaysia", *Global Journal Of Human Social Science*, Volume 11 Issue 8 Version 1.0 November 2011.
- [6] Willem, A., "The Role of Organization Specific Integration Mechanisms in Inter-Unit *Knowledge Sharing*", PhD Dissertation at Vlerick Leuven Gent Management School, Ghent University, Belgium, 2003.
- [7] Hogel, M., Parboteeah, K.P. and Munson, C.L. "Team-level antecedents of individuals *Knowledge networks*", *Decision Sciences*, 2003.
- [8] Gurteen, David, "Creating a *Knowledge Sharing Culture*." *Knowledge Management Magazine*, pp. 1-4, Feb. 1999.
- [9] Cheng, M.Y., Ho, J.S.Y., and Lau, P.M. "*Knowledge Sharing in Academic Institutions: a Study of Multimedia University Malaysia*", *Electronic Journal of Knowledge Management*, pp. 313-324, 2009.
- [10] Lin, H.F. "*Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: an Empirical Study*", *International Journal of Manpower*. Emerald Group Publishing Limited, pp. 315-332, 2007.
- [11] Lee, J., Kim, J., and Han, Y. "A Study on Factors Influencing *Knowledge-Sharing Activity for the Innovation Activity of Team*." *IEEE*, pp. 270-274, 2010.

