

DETERMINAN BUDAYA BERBAGI PENGETAHUAN DI LINGKUNGAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN PERTAMBANGAN

Yustinus Yuniarto¹

Urif Nur Susanto

Program Studi Manajemen, Universitas Bunda Mulia

Diterima 25 Juni 2019 / Disetujui 28 Agustus 2019

ABSTRACT

One important aspect of Knowledge Management is the behavior of sharing knowledge in the work environment. However, it is not easy to implement the culture. The dynamics of competition in the field of Human Resources (HR) is still a major trigger that makes providing information about work closed. This study aims to analyze the determinants of knowledge sharing behavior in the work environment. The Structural Equation Modeling method with SMART PLS 3.0 was used to analyze 100 employees in a tin smelting company in Bangka Belitung Province. This study explains that the desire to share knowledge is not influenced by attitudes, knowledge sharing behavior is not influenced by attitudes, knowledge sharing behavior is not influenced by self-views of the concept of sharing knowledge, the desire to share knowledge is not influenced by social norms. Behavioral factors of knowledge sharing are influenced by the desire to share knowledge, the desire to share knowledge is influenced by the self-view of the concept of sharing knowledge, the behavior of sharing knowledge is influenced by social norms. In the indirect effect, knowledge sharing behavior is not influenced by factors of attitudes and social norms but is influenced by factors of self-view of the concept of sharing. Suggestions for further research can be to test these factors on companies in the sector that have the character of the importance of information knowledge to support jobs such as: banking, insurance, or companies selling smart technology tools.

Keywords: *knowledge sharing behavior, information, norms*

ABSTRAK

Salah satu aspek penting Manajemen Pengetahuan adalah perilaku berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Namun demikian, bukan hal yang mudah untuk menerapkan budaya tersebut. Dinamika persaingan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan nyatanya masih menjadi pemicu utama yang membuat pemberian informasi mengenai pekerjaan menjadi tertutup. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan faktor perilaku berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Metode Structural Equation Modeling dengan SMART PLS 3.0 digunakan untuk menganalisis 100 karyawan di satu perusahaan peleburan tambang timah di Propinsi Bangka Belitung. Penelitian ini menjelaskan bahwa faktor keinginan untuk berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh sikap, perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh sikap, perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh pandangan diri terhadap konsep berbagi pengetahuan, keinginan untuk berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh norma-norma sosial. Faktor perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh keinginan untuk berbagi pengetahuan, keinginan untuk berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh pandangan diri terhadap konsep berbagi pengetahuan, perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh norma-norma sosial. Secara pengaruh tidak langsung, perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh faktor sikap dan norma-norma sosial namun dipengaruhi oleh faktor pandangan diri terhadap konsep berbagi. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian faktor-faktor ini pada perusahaan di sektor yang memiliki karakter pentingnya informasi pengetahuan untuk mendukung pekerjaan seperti: perbankan, asuransi, atau perusahaan penjual alat teknologi pintar.

Kata kunci: perilaku berbagi pengetahuan, informasi, norma

¹ Korespondensi Penulis: yyuniarto@bundamulia.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan yang mengalami penurunan daya saing organisasi dapat disebabkan oleh terjadinya kesenjangan pengetahuan dimana adanya pengetahuan tertentu yang kurang dikuasai perusahaan, dan dalam hal ini mau tidak mau perusahaan perlu melakukan strategi transfer pengetahuan (Gupta, 2013). Manajemen pengetahuan yang berpusat pada transfer pengetahuan yang bisa berbentuk proses, kegiatan, ataupun budaya perilaku dimana dapat menjadi modal dan sumber daya intelektual yang penting bagi perusahaan (Cave, A.H, Chung, & Choi, 2013). Sikap mau berbagi pengetahuan dijelaskan sebagai sikap informan yang secara khusus berbagi kepada orang lain mengenai pengalaman dalam bekerja, penggunaan teknologi yang mendukung pekerjaan atau sekedar filosofi (pandangan) mengenai pekerjaan (McEvoy & Buller, 2013). Hal ini dapat dijelaskan bahwa berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan memiliki cakupan yang kompleks yang tidak hanya dilihat dari pengetahuan dari cara melakukan pekerjaan namun dapat mencakup budaya pada proses kerja. Pengetahuan individu dalam bekerja sangat ditentukan dari pengalaman bekerja dengan ragam latar belakang pengalaman dan posisi yang dipegang (misalnya: pimpinan, manager, supervisor, dan sebagainya). Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan pada pimpinan sebagai informan, semakin besar kemungkinan pemimpin berbagi informasi atau pengetahuan (Samadi, Wei, & Wan Yusoff, 2015), konflik interpersonal lebih sedikit, dan lebih banyak kerjasama dengan bawahan (Dirks & Ferrin, 2001).

Faktor berbagi atau transfer pengetahuan dapat dilihat dari dua hal yaitu kemampuan dalam diseminasi dan keinginan dalam diseminasi (Ramalu, Rose, Uli, & Kumar, 2012). Keinginan untuk melakukan diseminasi dijelaskan sebagai bentuk perilaku psikologis yang konsisten dalam memberikan, menjawab, atau mengajarkan hal-hal baru dari yang diperoleh sebelumnya kepada karyawan lainnya. Kemampuan dalam diseminasi dijelaskan menarik oleh Lin & Wu (2016) sebagai kemampuan informan dalam

menyampaikan informasi dalam berbagai hambatan seperti perbedaan kemampuan untuk menyerap informasi ataupun pemahaman bahasa penyampaian akseptor. Kesuksesan budaya berbagi pengetahuan tidak terlepas dari keinginan dan kemampuan informan untuk mau dan mampu membagi pengetahuan yang sudah didapat. Terlebih lagi pengetahuan yang bersifat tambahan yang difasilitasi oleh perusahaan seperti pelatihan, *workshop*, studi lanjut, tugas luar dan sebagainya.

Fasilitas tersebut merupakan cara perusahaan untuk menjaga sekaligus meningkatkan kemampuan perusahaan dengan memberdayakan karyawan secara optimal. Berkaitan dengan hal ini, perusahaan harus memiliki strategi dalam menjamin eksistensi para karyawannya. Perusahaan akan rugi apabila karyawan yang telah menjalankan masa tugas (ekspatriasi, misalnya: keluar negeri) sampai memutuskan untuk keluar dari perusahaan (Story, Barbuto, Luthans, & Bovaird, 2014; Berlanga, Figuera, & Perez-Escoda, 2016) karena adanya biaya yang terbuang percuma. Hal ini menjelaskan bahwa dalam masa ekspatriasi, karyawan telah mendapatkan serangkaian informasi dan wawasan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan (Glaser, Vie, Holmdal, & Einarsen, 2011), tidak menutup kemungkinan dilakukan pada anak cabang perusahaan yang berada di luar negeri salah satunya seperti perusahaan ekspor impor. Tuntutan pada saat kembali ke perusahaan pusat atau repatriasi (Froese & Peltokorpi, 2013; Bouckennooghe, De Clercq, & Deprez, 2014; Salleh, Hashim, & Abdullah, 2013) diharapkan dapat memberikan kontribusi yang diharapkan perusahaan. Upaya pencegahan dapat dilakukan perusahaan dengan memberikan dukungan kepada karyawan pasca repatriasi tersebut, seperti mendukung dalam penyelesaian masalah yang dihadapi perusahaan (Conner, 2015) atau berbentuk pemberian apresiasi *reward* (Chiang, W.J & Shyu, 2016).

Kompleksitas menjalankan perusahaan tambah seperti timah tidaknya hanya terkait dengan faktor internal saja. Faktor eksternal seperti kebijakan regulasi pemerintah nyataanya

memegang peran penting atas kelancaran usaha yang dijalankan. Mengacu pada peraturan Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah misalnya yang mengatur mengenai legalitas, status, dan

otoritas perusahaan-perusahaan di sektor ini. Regulasi ini ditujukan untuk membawa kemajuan bagi daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Tabel 1. Aspek Regulasi Usaha Sebelum-Sesudah Otonomi Daerah Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999 Mengenai Pemerintahan Daerah

No	Aspek	Sebelum Otonomi	Sesudah Otonomi
1	Wewenang pengelolaan	Pemerintah Pusat	Pemerintah Daerah
2	Penerapan peraturan	Seragam/konsisten	Berbeda di tiap daerah
3	Tertib Administrasi	Mendapat SK Kuasa Pertambangan sesuai dengan tanggal permohonan	Berdasarkan kebijaksanaan Pemda
4	Proses Kuasa Pertambangan	Pengumuman setempat (Pemda)	DPRD atau melibatkan masyarakat
5	Kemampuan Sumber Daya Manusia pemberi ijin	Menguasai/mengetahui eksplorasi/pertambangan	Cenderung belum menguasai

DPJK Kemenkeu (2015)

Faktor internal dalam terlaksananya budaya berbagi pengetahuan dapat disebabkan oleh ragam penyebab seperti sikap, norma subyektif (Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende, 2017), harapan dari berbagi pengetahuan itu sendiri (Cai, Li, & Guan, 2016), *mentorship quality* (Wang, Zhang, Chen, & Duan, 2016). Hal ini menjelaskan bahwa beberapa penelitian yang telah dilakukan pun masih menemukan faktor penyebab dominan di internal perusahaan. Masih terdapat beberapa faktor yang perlu dilakukan kajian untuk menambah karakter faktor dependen ini untuk karakter perusahaan yang lebih beragam, salah satunya perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan khususnya peleburan timah.

Berdasarkan asal terbentuknya, pengetahuan dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu *knowledge gift* dan *knowledge collection* (Holtz & Harold, 2013). Hal ini menandakan bahwa pengetahuan yang mendukung kemampuan dalam pekerjaan merupakan bentuk pengetahuan *collection* yang diperoleh dari pengalaman bekerja. *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sendiri dapat diungkapkan dengan beberapa istilah seperti

knowledge dissemination (menyebarkan pengetahuan), *knowledge transfer* (transfer pengetahuan), *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) atau *information sharing* (berbagi informasi) (Cave, 2014). Secara khusus Bailey & Dragoni (2013) menjelaskan bahwa dalam prosesnya istilah ini melibatkan informan (*knowledge supplier*) yang memberikan informasi/pengetahuan dan akseptor sebagai penerima. Penjelasan ini memberikan arti bahwa transfer pengetahuan sesungguhnya mengharuskan adanya penerimaan informasi/pengetahuan sebagai *output* walaupun terlaksana atau tidaknya akan sangat bergantung pada banyak hal lainnya. Oleh karena itu diperlukan kemampuan dalam penyampaian yang efisien dan kemampuan dalam menjelaskan pada informasi atau pengetahuan spesifik yang berbeda (Lovvorn & Chen, 2011). Selain itu juga kemampuan dalam memahami proses dasar penyampaian informasi juga perlu diperhatikan, yaitu akuisisi informasi, komunikasi, aplikasi, penerimaan, dan asimilasi (Cox., Khan, & Armani, 2013).

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Subjek penelitian	Objek Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Chatzoglou & Vraimaki (2009)	276 karyawan bank milik negara dan swasta di Yunani	<i>Knowledge sharing behaviour, Attitude toward knowledge sharing, subjective norms, perceived behavioural control</i>	Metode kuantitatif dengan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) menggunakan LISREL	Keinginan untuk berbagi pengetahuan terutama dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap pandangan berbagi pengetahuan, diikuti oleh norma subjektif.
Chennamaneni, Teng, & Raja (2012)	180 responden mahasiswa S2 atau tingkat atas di salah satu kampus bisnis besar di Southwest United States	<i>Actual Knowledge Sharing Behavior, Psychological Antecedents, Organisational Antecedents, Tehnological Antecedents</i>	Metode kuantitatif dengan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) - partial least square	Adanya kepuasan atau perasaan senang untuk berbagi pengetahuan kepada orang lain memiliki pengaruh
Wang, Wang, & Lu (2017)	262 sampel dari 500 perusahaan global China versi Financial Times	<i>Knowledge Dissemination, Repatriate Management, Knowledge Sharing Behavior</i>	Analisis regresi dan menggunakan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).	Manajemen Repatriate menunjukkan hubungan positif dengan penyebaran pengetahuan. Penyebaran pengetahuan menunjukkan hubungan positif dengan berbagi pengetahuan. Manajemen Repatriate mengungkapkan hubungan positif dengan perilaku berbagi pengetahuan
Wang, Zhang, Chen, & Duan (2016)	227 staf <i>Human Resources Development</i> (HRD) dari 4 perusahaan investasi asing di Shanghai, China.	<i>Knowledge Sharing Behaviour, Mentor-Focus, Self-Focused, Job-Focused, Mentorship Quality</i>	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA) menggunakan Mplus	<i>Mentor-focused</i> dan <i>Self-focused</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap <i>mentorship quality</i> . Efek mediasi tidak terbentuk dari <i>job-focused</i> dan <i>mentor knowledge-sharing behavior</i>
Cai, Li, & Guan, (2016)	550 <i>frontline managers</i> dari 19 perusahaan yang berasal dari China	<i>Knowledge Sharing, Expected Contributions, Offered Inducements</i>	<i>Common Method Variance</i> dan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	<i>Knowledge sharing</i> dipengaruhi oleh ajakan yang dilakukan dan kontribusi yang diharapkan.

Sumber: diolah penulis

Pandangan sikap positif tentang konsep berbagi pengetahuan akan memotivasi orang untuk terus berbagi pengetahuan (Chennamaneni, Teng, & Raja, 2012; Chatzoglou & Vraimaki, 2009). Namun demikian, tidak setiap individu dalam lingkungan kerja memandang bahwa berbagi pengetahuan merupakan hal yang positif. Persaingan dalam pekerjaan cenderung menjadi pemicu bagi para pekerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini dibentuk hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh pandangan sikap individu

Hipotesis 2: Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh norma-norma subyektif

Hipotesis 3: Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh pandangan diri

Pandangan atau norma subyektif yang berlaku di sosial mengenai tindakan berbagi pengetahuan ditentukan oleh keinginan individu itu sendiri untuk berbagi (Chennamaneni, Teng, & Raja, 2012). Pekerja senior di lingkungan kerja tidak jarang dinilai memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih dibanding dengan pekerja yang minim pengalaman. Namun dalam kaitannya dengan berbagi pengetahuan dalam pekerjaan, hal ini sering dianggap sebagai norma yang berlaku pada umumnya. Sisi lain di atas dijelaskan bahwa perusahaan mengutamakan performa individu untuk mendukung performa perusahaan dengan optimal. Oleh karena itu, hipotesis berikutnya dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

Hipotesis 4: Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh Keinginan untuk berbagi

Hipotesis 5: Keinginan untuk berbagi dipengaruhi oleh sikap individu

Hipotesis 6: Keinginan untuk berbagi dipengaruhi oleh norma-norma subyektif

Keinginan untuk berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh bentuk efikasi diri yang merupakan bagian dari faktor pengendali keyakinan (Liao, To, & Hsu, 2013).

Kepercayaan diri individu cenderung ditentukan dari pengetahuan yang dimiliki. Informan pada perilaku berbagi pengetahuan di lingkungan kerja terkadang dipengaruhi oleh rasa percaya diri dalam memberikan atau berbagi sesuatu yang diketahui atau dikuasai. Namun demikian, hal ini sangat tergantung pada efikasi individu tersebut terhadap pandangan berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Hal ini berkaitan dengan hipotesis selanjutnya dalam penelitian ini yaitu:

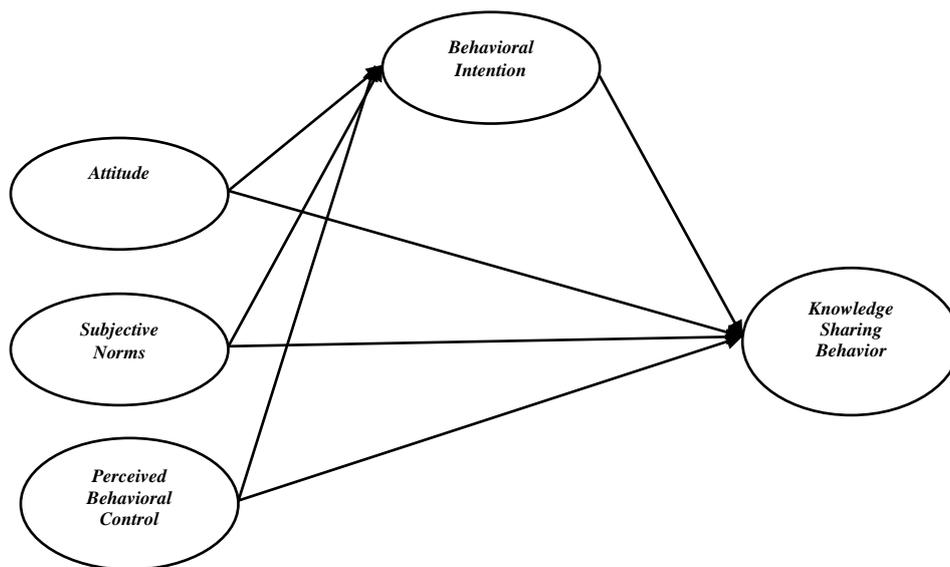
Hipotesis 7: Keinginan untuk berbagi dipengaruhi oleh pandangan sikap individu

Hipotesis 8: Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh sikap individu yang dimediasi oleh Keinginan untuk berbagi

Hipotesis 9: Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh norma-norma subyektif yang dimediasi oleh Keinginan untuk berbagi

Intention (keinginan) dijelaskan sebagai bentuk kesiapan individu untuk terlibat dalam perilaku tertentu (Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende, 2017). Sikap individu terhadap suatu perilaku memengaruhi keinginan untuk mengambil tindakan yang diyakini (Chennamaneni, Teng, & Raja, 2012). Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan dapat dilihat pada pertimbangan pengalaman sebelumnya dimana tindakan berbagi pengetahuan akan dinilai berdasarkan dampak yang diperoleh. Hasil yang baik cenderung akan membuat keinginan untuk berbagi pengetahuan akan terus dilakukan (Chatzoglou & Vraimaki, 2009; Chennamaneni, Teng, & Raja, 2012).

Hipotesis 10: Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh pandangan sikap individu yang dimediasi oleh Keinginan untuk berbagi



Gambar 1. Model Penelitian
Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017)

METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif-deduktif (Creswell, J. W., 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang ada di PT. ATD Makmur Mandiri Jaya (perusahaan swasta yang bergerak di bidang peleburan bahan tambang timah di Propinsi Bangka Belitung). Sampel pada penelitian ini yaitu para pekerja di bagian produksi. Hal ini didasarkan pada adanya kesamaan permasalahan dalam paparan di atas mengenai budaya atau perilaku berbagi pengetahuan di lingkungan kerja, dan para pekerja di bagian ini memiliki kecenderungan sikap tertutup akan pengetahuan baru. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 100 orang (pembulatan). Jumlah ini diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin, dengan $N=130$. Pengukuran penelitian ini menggunakan Smart PLS- SEM dengan angka selang kepercayaan sebesar 95% dan galat sebesar 5%.

Analisis Instrumen

Instrumen survei dengan kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Sejumlah indikator Perilaku untuk berbagi pengetahuan di lingkungan diadopsi dari Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017) dengan

mempertimbangkan indikator yang dinilai lebih sesuai digunakan pada sector industry usaha dalam penelitian ini. Faktor perilaku berbagi pengetahuan terdiri dari rasa suka untuk berbagi dan berbagi ketika ada kebutuhan. Faktor Sikap ingin berbagi terdiri dari sikap semangat untuk berbagi pengetahuan, memiliki waktu khusus untuk berbagi kepada orang lain, suka mendiskusikan hal baru. Faktor Kendali terdiri dari kemampuan untuk berbagi, rasa percaya diri untuk berbagi pengetahuan, dan kemampuan dalam berbagi. Faktor norma subyektif terdiri dari rasa kebersamaan dalam bekerja, proses komunikasi kerja dan rutinitas atau budaya kerja. Faktor sikap terdiri dari menikati untuk berbagi pengetahuan, lebih peduli terhadap lingkungan kerja, memiliki manfaat yang berharga bila dilakukan. Faktor-faktor ini menggunakan skala rentang ukur *Likert* (1-5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Berdasarkan hasil olahan penelitian, responden pada penelitian ini semuanya adalah laki-laki (100%). Hal dapat menjelaskan bahwa bidang-bidang pekerjaan tertentu pada sector pertambangan, seperti produksi masih

didominasi oleh pekerja laki-laki. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh pekerja dengan usia pekerja *fresh graduate* (di bawah 25 tahun) sebanyak 32%, pekerja dengan usia 26-30 tahun, di atas 41 tahun dan 31-35 tahun masing-masing sebesar 21% dan 20%. Rentang usia responden paling kecil berasal dari responden dengan rentang usia 36-40 tahun yaitu sebesar 7%. Berdasarkan hasil ini dapat dijelaskan bahwa perusahaan ini masih mengandalkan pekerja dengan rentang usia muda dan juga pekerja senior.

Kesahian dan Keandalan

Uji kesahian memperlihatkan bahwa seluruh konstruk memiliki angka di atas 0,5 *Average Variance Extracted* (AVE) yang juga menjelaskan bahwa konstruk bersifat valid. Keandalan dapat dijelaskan dari *composite reliability*, dimana angka yang harus diperoleh >0,7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hasil berada di atas 0,7 sehingga dapat dijelaskan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini bersifat handal.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE) & Composite Reliability (CR)

Keterangan	AVE	CR	Hasil
ATT	0,861	0,925	Sahih & Handal
BIN	0,762	0,864	Sahih & Handal
KSB	0,598	0,749	Sahih & Handal
PBC	0,788	0,881	Sahih & Handal
SNO	0,799	0,888	Sahih & Handal

Sumber: SMART PLS 3.0, n=100

Hasil pada *R-Square* menunjukkan bahwa angka pada BIN sebesar 0,418 yang artinya bahwa Keinginan untuk berbagi dipengaruhi oleh factor sikap, norma subyektif dan pandangan mengenai konsep berbagi sebesar 41,8%. Kemudian KSB menunjukkan angka

0,693 atau menjelaskan bahwa factor Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh factor keinginan berbagi, sikap, norma subyektif, dan pandangan diri mengenai konsep berbagi pengetahuan sebesar 69,3%.

Tabel 3. Path Coefficient

ATT → BIN	1,958
ATT → KSB	0,810
BIN → KSB	3,062
PBC → BIN	5,833
PBC → KSB	1,397
SNO → BIN	0,871
SNO → KSB	2,675
<i>Indirect</i>	
ATT → KSB	1,789
PBC → KSB	2,333
SNO → KSB	0,877

Sumber: SMART PLS 3.0, n=100

Angka pada ATT→KSB sebesar 0,810 (di bawah 1,96) yang menjelaskan bahwa Perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh sikap pekerja.

Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 1 ditolak**, dan hasil ini tidak mendukung hasil penelitian Mafabi, Nasiima, Muhimbise, &

Kasekende (2017).Angka pada SNO →KSB menunjukkan angka sebesar 2,675 (di atas 1,96) yang menjelaskan bahwa Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh Norma-norma Subyektif yang berlaku. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 2 diterima**, dan hasil ini mendukung hasil penelitian Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017).Angka pada PBC →KSB menunjukkan angka 1,397 (di bawah 1,96) yang menjelaskan bahwa Perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh pandangan diri terhadap konsep berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 3 ditolak**. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017). Selanjutnya angka pada BIN → KSB menunjukkan angka 3,062 (di atas 1,96) yang menjelaskan bahwa Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 4 diterima**. Hasil ini mendukung hasil penelitian Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017).Angka pada ATT → BIN menunjukkan angka 1,958 (di bawah 1,96) yang menjelaskan bahwa Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh sikap pekerja itu sendiri. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 5 ditolak**. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017).Selajutnya angka pada SNO → BIN menunjukkan angka 0,871 (di bawah 1,96) yang menjelaskan bahwa Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh Norma-norma Subyektif yang berlaku. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 6 ditolak**. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian

Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017). Angka pada PBC → BIN menunjukkan angka sebesar 5,833 (di atas 1,96) yang menjelaskan bahwa Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh Pandangan pekerja mengenai konsep berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 7 diterima**.Hasil ini mendukung hasil penelitian Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017). Pada pengaruh tidak langsung, angka pada ATT → KSB 1,789 (di bawah 1,96) yang menjelaskan bahwa Perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh sikap pekerja yang dimediasi oleh Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 8 ditolak**. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017). Angka pada SNO → KSB menunjukkan angka sebesar 0,877 (di bawah 1,96) Perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh Norma-norma Subyektif yang berlaku yang dimediasi oleh Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 9 ditolak**. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017). Selanjutnya angka pada PBC → KSB menunjukkan angka sebesar 2,333 (di atas 1,96) yang menjelaskan bahwa Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh Pandangan pekerja mengenai konsep berbagi pengetahuan yang dimediasi oleh Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa **Hipotesis 10 diterima**. Hasil ini mendukung hasil penelitian Mafabi, Nasiima, Muhimbise, & Kasekende (2017).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan yaitu: (1) Perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh sikap pekerja, (2) Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh Norma-norma Subyektif yang berlaku, (3) Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh pandangan diri terhadap konsep berbagi pengetahuan di lingkungan kerja, (4) Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan, (5) Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh sikap pekerja itu sendiri, (6) Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh Norma-norma Subyektif yang berlaku, (7) Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh Pandangan pekerja mengenai konsep berbagi pengetahuan di lingkungan kerja, (8) Perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh sikap pekerja yang dimediasi oleh Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan, (9) Perilaku berbagi pengetahuan tidak dipengaruhi oleh Norma-norma Subyektif yang berlaku yang dimediasi oleh Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan, dan (10) Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh Pandangan pekerja mengenai konsep berbagi pengetahuan yang dimediasi oleh Keinginan individu untuk berbagi pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bailey, C., & Dragoni, L. (2013).** *Repatriation After Global Assignments. People And Strategy, 36(1), 48-57.*
- Berlanga, V., Figuera, P., & Perez-Escoda, N. (2016). Academic Performance And Persistence Of Study Bursary Holders. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala, 54, 23-35.*
- Bouckenooghe, D., De Clercq, D., & Deprez, J. (2014). Interpersonal Justice, Relational Conflict, And Commitment To Change: The Moderating Role Of Social Interaction. *Applied Psychology, 63(3), 509-540.*
- Cai, H.-R., Li, M., & Guan, P.-P. (2016). Fostering Managers' Knowledge-Sharing Behavior: The Impact Of The Employee-Organization Relationship. *Social Behavior And Personality, 44(4), 669-678.*
- Cave, A. (2014). Analyzing Engagement Effects For Repatriation Retention. *International Journal Of Knowledge And Innovation In Business, 1(1), 37-52.*
- Cave, A.H, A., Chung, W., & Choi, S. (2013). Determining The Factors Affecting Retention Of Employees In Taiwanese Electronics' Firms - General Vs Repatriated Employees. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Science, 3(1), 100-118.*
- Chatzoglou, P., & Vraimaki, E. (2009). Knowledge-Sharing Behaviour Of Bank Employees In Greece. *Business Process Management Journal, 15(2), 245-266.*
- Chennamaneni, A., Teng, J., & Raja, M. (2012). Unified Model Of Knowledge Sharing Behaviours: Theoretical Development And Empirical Test. *Behaviour &*

- Information Technology*, 31(11), 1097-1115.
- Chiang, W.J. W., & Shyu, M. (2016). Key Success Factors In The Business Model Of B&B Industry In Taiwan. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, 53, 89-96.
- Conner, D. (2015). Positive Social Identity Expectations As A Moderator Of Interpersonal Justice Perceptions. *Journal Of Management Development*, 34(4), 395-405.
- Cox., P., Khan, R., & Armani, K. (2013). Repatriate Adjustment And Turnover: The Role Of Expectations And Perceptions. *Review Of Business And Finance Studies*, 4(1), 1-15.
- Creswell, J. W. (2014). *Resarch Design*. Yogyakarta: Pustaka Peajar.
- Dirks, K., & Ferrin, D. (2001). The Role Of Trust In Organizational Settings. *Organization Science*, 12, 450-467.
- Djpk Kemenkeu. (2015, November 21). Retrieved September 6, 2019, From Djpk.Kemenkeu.Go.Id: [Http://Www.Djpk.Kemenkeu.Go.I d/?P=339](http://www.djpk.kemenkeu.go.id/?P=339)
- Froese, F., & Peltokorpi, V. (2013). Organizational Expatriates And Self-Initiated Expatriates: Differences In Cross-Cultural Adjustment And Job Satisfaction. *The International Journal Of Human Resource Management*, 24(10), 1953-1967.
- Glaso, L., Vie, T., Holmdal, G., & Einarsen, S. (2011). An Application Of Affective Events Theory To Workplace Bullying: The Role Of Emotions, Trait Anxiety, And Trait Anger. *European Psychologist*, 16(3), 198-208.
- Gupta, A. (2013). Re-Entry Of Expatriate And Multinational Development. *Intellectual Properties Rights: Open Access*, 1(1), 1-4.
- Holtz, B., & Harold, C. (2013). Interpersonal Justice And Deviance The Moderating Effects Of Interpersonal Justice Values And Justice Orientation. *Journal Of Management*, 39(2), 339-365.
- Liao, C., To, P., & Hsu, F. (2013). Exploring Knowledge Sharing In Virtual Communities. *Online Information Review*, 37(6), 891-909.
- Lin, C., & Wu, Y. (2016). Effects Of Web-Based Creative Thinking Teaching On Students' Creativity And Learning Outcome. *Eurasia Journal Of Mathematics, Science And Technology Education*, 12(6), 1675-1684.
- Lovvorn, A., & Chen, J. (2011). Developing A Global Mindset: The Relationship Between An International Assignment And Cultural Intelligence. *International Journal Of Business And Social Science*, 2(9), 275-283.
- Mafabi, S., Nasiima, S., Muhimbise, E. M., & Kasekende, F. (2017). The Mediation Role Of Intention In Knowledge Sharing Behavior. *Vine Journal Of Information And Knowledge Management Systems*, 47(2), 172-193.
- Mcevoy, G., & Buller, P. (2013). Research For Practice: The Management Of Expatriates. *Thunderbird International Business Review*, 55(2), 213-226.

- Ramalu, S., Rose, R., Uli, J., & Kumar, N. (2012). Cultural Intelligence And Expatriate Performance In Global Assignment: The Mediating Role Of Adjustment. *International Journal Of Business And Society*, 13(1), 19-32.
- Salleh, Z., Hashim, H., & Abdullah, S. (2013). Ethical Decision Making In Malaysian Public Listed Companies. *International Proceedings Of Economics Development & Research*, 57.
- Samadi, B., Wei, C., & Wan Yusoff, W. (2015). The Influence Of Trust On Knowledgesharing-Knowledge Sharing Behaviour Among Multigenerational Employees. *Journal Of Information & Knowledge Management*, 14, 1-9.
- Story, J., Barbuto, J., Luthans, F., & Bovaird, J. (2014). Meeting The Challenges Of Effective International Hrm: Analysis Of The Antecedents Of Global Mindset. *Human Resource Management*, 53(1), 131-155.
- Wang, Y.-C., Wang, J.-S., & Lu, H.-T. (2017). A Study Of The Effects Of Repatriate Management On Knowledge Dissemination And Knowledge Sharing Behavior In International Businesses. *Revista De Cercetare [I Interven]le Sociala*, 59, 104-117.
- Wang, Z., Zhang, H., Chen, X., & Duan, Y. (2016). Impression Management Tactics Of Protégés And Mentors' Knowledge-Sharing Behavior. *Social Behavior And Personality*, 44(11), 1825–1838.