

**ANALISIS *KNOWLEDGE SHARING* PADA KARYAWAN PT
MITRA CIPTA ABADI MULIA**

SKRIPSI

ANANDA HAFI SAMUDRA

NIM: 17612257



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**ANALISIS *KNOWLEDGE SHARING* PADA KARYAWAN
PT MITRA CIPTA ABADI MULIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

Nama : ANANDA HAFI SAMUDRA

NIM : 17612257

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS *KNOWLEDGE SHARING* PADA KARYAWAN
PT MITRA CIPTA ABADI MULIA

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjung Pinang

Oleh :

NAMA : ANANDA HAFI SAMUDRA
NIM : 17612257

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Satriadi S.A.P. M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua



Muhammad Muazamsyah S.Sos..MM
NIDN. 1008108302/Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS *KNOWLEDGE SHARING* PADA KARYAWAN
PT MITRA CIPTA ABADI MULIA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

**NAMA : ANANDA HAFI SAMUDRA
NIM : 17612257**

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Delapan Belas Agustus Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



Satriadi S, Ap.,M,Sc
NIDN. 1011108901/ Lektor

Sekretaris



M. Syaiful S.E.,M.M
NIDN. 9890420016/ Asisten Ahli

Anggota



Muhammad Rizki S.Psi.,M.Hsc
NIDN.1021029102 / Asisten Ahli

Tanjung Pinang 18 Agustus 2022.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi(STIE)
Ketua



Charly Marlinda S.E.,M.M.,Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ananda Hafi Samudra.
NIM : 17612257.
Tahun angkatan : 2017.
Indeks prestasi kumulatif : 3,02
Jenjang : Manajemen/ Strata 1
Judul skripsi : ANALISIS *KNOWLEDGE SHARING* PADA KARYAWAN PT
MITRA ABADI MULIA.

Dengan ini menyatakan bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila saya membuat pernyataan palsu dikemudian hari, saya siap diproses dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 26 Juni 2022

Penyusun



Ananda Hafi Samudra

17612257

Halaman Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada dosen pembimbing, keluargaku, teman-temanku, sahabat-sahabatku dan juga semuanya yang senantiasa mendukung, membantu juga menyemangatiku dalam menyelesaikannya.

Dan khusus untuk Bunda:

Sebagai tanda baktiku dan rasa terima kasihku telah memberikan kasih sayang, cinta dan semangat untukku, ku persembahkan skripsi ini untukmu. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untukku membanggakan dirimu. Sekali lagi kuucapkan terima kasih padamu. Mudah_mudahan kelak aku dapat membahagiakan Bunda, Aamiin Ya Rabbal Alamin. Once again, *Saranghae Yeongwonhadorok!*

Dan untuk orang yang selalu bertanya-tanya:

"Kenapa lama lulusnya? Kapan skripsinya siap? Cepatlah, kami menunggu kamu ini!"

Kalian memang benar tapi setidaknya saya tahu jika cepat atau lulusnya kita bukan merupakan sebuah tolak ukur kesuksesan.

Setiap orang punya masanya masing-masing, tidak bisa disamaratakan.

Barangkali kalau saya memaksakan diri untuk lebih cepat hasilnya justru akan sedikit kutang memuaskan.

Ya, beginilah skripsi, sebuah ironi dan paradoks yang cukup membuat ku pusing. Apalagi dengan berjuta-juta cerita didalamnya. Dan dari sana setidaknya saya bisa belajar jika hidup bukan hanya soal meraih hasil tapi juga meniti sebuah perjuangan. Harusnya kita juga belajar, sistem seperti ini tidak relevan lagi. Berjuta-juta kertas kita buang hanya untuk revisi, berjuta-juta uang juga yang kita keluarkan. Tapi apa daya, saya hanya mahasiswa yang bisa tunduk dibawah sistem yang dibuat oleh penguasa. Dan semoga apa yang saya kerjakan dan saya tulis disini bisa menjadi pembelajaran untuk semua orang-orang yang cerdas di luar sana!

Halaman Motto

I Believe I Can Do What I Want, Even The My Destiny I Very Cruelly
Anything, Pray To God And Hardwork Is A Primary Key To Success.

Yesterday is A Past and Nightmare

Today is A Challenging Adventure

And Tommorrow, Is A Choice To Happiness What I Hope

"Hei Not Bad! Change Your Scar To The Wisdom!" Oprah Winfrey

KATA PENGANTAR

Dengan memanfaatkan puji dan puji syuku kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul "*Analisis Knowledge Sharing Pada Karyawan PT Mitra Cipta Abadi Mulia*" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Sarjana S1 jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang.

Penulis menyadari bahwasanya skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, bimbingan dan arahan juga nasihat daridari berbagai pihak yang terlibat. Pada kesempatan kali ini, kami mengucapkan rasa terimakasih kami kepada:

1. Charly Marlinda, SE. M.Ak. Ak. CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang.
2. Ranti Utami, SE, M. Ak. Ak. CA. selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang.
3. Sri Kurnia, SE, M. Ak. Ak. CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang.
4. Imran Ilyas, MM. selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang.
5. Satriadi S.AP., M.Sc. selaku lektor Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang dan dosen pembimbing pertama kami yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing kami hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

6 Muhammad Mu'azamsyah S.Sos., M.M. selaku lektor Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang dan dosen pembimbing kedua kami yang juga telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing kami hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

7. PT Mitra Cipta Abadi Mulia selaku perusahaan yang telah mengizinkan kami melakukan penelitian dikantor mereka.

8. Dwi Septi Haryani S.T., M.M. selaku ketua prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang, yang telah mengarahkan kami untuk semua keperluan yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.

9. Evita Sandra S.Pd.Ek., M.M. selaku asisten ahli dan dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang, beliau yang telah banyak mendukung, membantu dan medoakan kami hingga kami dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Seluruh dosen, staff dan tenaga ahli Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang

11. Ibu dan Ayah kami, yang telah memgorbankan waktu dan pikiran, mendukung, mendoakan, menyemangati kami dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

12.Seluruh teman, keluarga dan saudara yang memberikan dukungan dan mendoakan kami sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, walaupun kami telah berusaha semaksimal mungkin, tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang kami miliki, oleh sebab itu kami harapkan kritik dan saran yang membangun

untuk mendukung kesempurnaan karya ini. Demikian kata pengantar ini saya tuliskan, kurang dan lebihnya saya ucapkan mohon maaf dan terimakasih.

Tanjung Pinang, 16 Juni 2022.

Ananda Hafi Samudra

NIM. 17612257

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI..... xi

DAFTAR GAMBAR..... xii

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

BAB PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah..... 5

1.3 Tujuan Penelitian..... 5

1.4 Manfaat Penelitian..... 7

1.4.1 Manfaat Praktis..... 7

1.4.2 Manfaat Ilmiah..... 7

1.5 Sistematika Penulisan..... 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 9

2.1 Landasan Teori 9

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... 9

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 11

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.1.1.4 Peranan Sumber Daya Manusia..... 14

2.1.2	<i>Knowledge sharing</i>	14
2.1.2.1	Pengertian <i>Knowledge sharing</i>	15
2.1.2.2	Tujuan <i>Knowledge sharing</i>	16
2.1.2.3	Manfaat <i>Knowledge sharing</i>	17
2.1.2.4	Faktor yang mempengaruhi <i>Knowledge sharing</i>	17
2.1.2.5	Pentingnya <i>Knowledge sharing</i>	22
2.1.2.6	Dimensi <i>Knowledge sharing</i>	24
2.2	Kerangka Pemikiran	26
2.3	Penelitian Terdahulu	27
2.3.1	Jurnal Nasional	28
2.3.2	Jurnal Internasional	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		32
3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Jenis Data	32
3.2.1	Data Primer	32
3.2.2	Data Sekunder	32
3.3	Teknik Pengumpulan Data	32
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1	Populasi	33
3.4.2	Sampel	34
3.5	Definisi Operasional Variabel	35
3.6	Teknik Pengolahan Data	36
3.7	Teknik Analisis Data	37
3.7.1	Uji Kredibilitas	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Sejarah Objek Penelitian	39
4.1.1	Sejarah PT Mitra Cipta Abadi Mulia	39
4.1.1.1	Struktur Organisasi PT Mitra Cipta Abadi Mulia	39
4.1.1.2	Deskripsi Jabatan PT Mitra Cipta Abadi Mulia	40

4.1.2 Karakteristik Informan.....	41
4.1.3 Hasil Reduksi Data	43
4.1.3.1 Hasil Reduksi Data Indikator Dimensi <i>Sosial Interaction</i> .	43
4.1.3.2 Hasil Reduksi Data Indikator Dimensi <i>Experience Sharing</i>	45
4.1.3.3 Hasil Reduksi Data Indikator Dimensi <i>Informal Relationship</i>	47
4.1.3.3 Hasil Reduksi Data Indikator Dimensi Observasi.....	49
4.1.3.5 Hasil Reduksi Data Indikator Dimensi <i>Mutual Trust</i>	50
4.1.4 Hasil Penyajian Data.....	53
4.1.5 Hasil Analisis Data.....	55
4.1.5.1 Hasil Triangulasi Sumber	55
4.2 Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Sampel Penelitian	34
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 4.1	Reduksi Data Berdasarkan Dimensi <i>Sosial Interaction</i>	43
Tabel 4.2	Reduksi Data Berdasarkan Dimensi <i>Experience Sharing</i>	45
Tabel 4.3	Reduksi Data Berdasarkan Dimensi <i>Informal Relationship</i>	47
Tabel 4.4	Reduksi Data Berdasarkan Dimensi Observasi.....	49
Tabel 4.5	Reduksi Data Berdasarkan Dimensi <i>Mutual Trust</i>	50
Tabel 4.6	Hasil Penyajian Data.....	53
Tabel 4.7	Hasil Analisis Data dengan Menggunakan Triangulasi Sumber... 56	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	27
Gambar 3.1	Triangulasi Sumber	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi di PT Mitra Cipta Abadi Mulia	39
Gambar 4.2	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar 4.3	Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja.....	42

DAFTAR LAMPIRAN

No

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Hasil Wawancara

Lampiran 3 : Surat Pernyataan

Lampiran 4 : Persentase Plagiat

Lampiran 5 : Surat Permohonan Permintaan Data

Lampiran 6 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian

Lampiran 7 : Data Diri Pribadi

Lampiran 8 : Dokumentasi

ABSTRAK.

ANALISIS *KNOWLEDGE SHARING* PADA KARYAWAN PT MITRA CIPTA ABADI MULIA

Ananda Hafi Samudra. 17612257. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjung Pinang
nandahafi0808@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana keadaan dan kondisi *knowledge sharing* pada lingkup karyawan PT Mitra Cipta Abadi Mulia sebagai salah satu agen gas elpiji 3 kilogram yang mendistribusikan kepada banyak masyarakat kota Tanjung Uban. *Knowledge sharing* sendiri merupakan bagian hal yang tidak dapat dipisahkan dengan mana pun perusahaan atau organisasi termasuk PT Mitra Cipta Abadi Mulia sendiri, dimana mereka memang harus melakukan pertukaran pengetahuan atau dasar ilmu mereka untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi mereka ini.

Penelitian ini sendiri termasuk dalam penelitian kualitatif atau penelitian yang mengharuskan peneliti untuk turun langsung ke lapangan dan memakai metode wawancara dan observasi untuk mendapatkan data yang akurat. Berdasarkan hasil penelitian kami yang menggunakan *purposive sampling* ini, diambil 5 dari total sekitar 30 karyawan yang ada. Dari total 5 karyawan yang kami wawancara, dua diantaranya mengaku sangat baik dalam hal berbagi pengalaman yang merupakan salah satu dimensi *knowledge sharing*.

Dengan demikian, keadaan *knowledge sharing* pada karyawan PT Mitra Cipta Abadi Mulia bisa dikatakan sudah cukup baik dan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan walaupun motivasi dan pendorong mereka untuk sadar akan pentingnya *knowledge sharing* masih harus ditingkatkan.

Kata kunci : *Knowledge sharing*, berbagi pengalaman.

Pembimbing Satu : Satriadi S.AP.,M.Sc

Pembimbing Dua : Muhammad Mu'azamsyah S.Sos.,M.M

ABSTRACT

Knowledge Sharing Analysis of PT Mitra Cipta Abadi Mulia Employees

Ananda Hafi Samudra. 17612257. Management. STIE Pembangunan Tanjung
Pinang
nandahafi0808@gmail.com

This study aims to find out how the conditions and conditions of knowledge sharing are among employees of PT Mitra Cipta Abadi Mulia as one of the 3 kilogram LPG gas agents which distributes to many people in the city of Tanjung Uban. Knowledge sharing itself is an inseparable part of any company or organization, including PT Mitra Cipta Abadi Mulia itself, where they really have to exchange their knowledge or knowledge base to work together to achieve their organizational goals.

This research itself is included in qualitative research or research that requires researchers to go directly to the field and use interview and observation methods to obtain accurate data. Based on the results of our research using purposive sampling, 5 out of a total of about 30 employees were taken. Of the total 5 employees we interviewed, two of them admitted that they were very good at sharing experiences, which is one of the dimensions of knowledge sharing.

Thus, the state of knowledge sharing among PT Mitra Cipta Abadi Mulia employees can be said to be quite good and in accordance with the company's goals, although their motivation and motivation to be aware of the importance of knowledge sharing still needs to be improved.

Keywords: Knowledge sharing, sharing experiences

Lecturer 1 : Satriadi S.AP.,M.Sc

Lecturer 2 : Muhammad Mu'azamsyah S.Sos.,M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Pada masa era seperti sekarang ini, keadaan sosial budaya serta kemajuan teknologi dan kecanggihannya memang banyak mendatangkan pengaruh bagi beberapa kebutuhan manusia, tak terkecuali sumber daya manusia. Pengaruh kemajuan ini dapat bersifat positif juga sebaliknya tergantung dari sudut pandang dan sisi pemanfaatannya.

Manajemen sumber daya manusia memang merupakan salah satu hal utama yang merupakan tonggak utama terciptanya semua lini-lini yang berkaitan dengan perusahaan dan organisasi dimasa sekarang, terutama perusahaan-perusahaan besar yang telah menerapkan sistem perekrutan berkala dan terstruktur.

Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik, bukan tidak mungkin organisasi atau perusahaan sebesar apapun akan kolaps dikemudian hari. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling diperhatikan dalam konteks-konteks penting didalam struktur perusahaan. Hampir semua penyangga operasional perusahaan merupakan campur tangan dari manajemen sumber daya manusia, yang tentu saja akan berdampak sesuai dengan baik atau buruknya pengelolaan manajemen satu ini. *Knowledge sharing* di organisasi tampaknya merupakan salah satu poin penting yang dalam manajemen sumber daya manusia, dimana semua pekerja atau pegawai tentunya terlibat dalam kondisi ini. *Knowledge sharing* sendiri merupakan faktor utama penentu

seberapa baiknya komunikasi dan pembagian ilmu maupun teknik dasar kepada karyawan yang bekerja.

Hal ini tentunya akan berdampak pada baik atau kurang, bahkan tidak baiknya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik secara *skill* dan *experience* maupun keselamatan mereka masing-masing. Jika hal ini telah diterapkan dengan sebaik-baiknya lalu akan tercipta keseimbangan dan keharmonian yang saling melengkapi, maka bukan tidak mungkin perusahaan dan organisasi sendiri yang akan mendapatkan faedahnya, baik secara keuntungan finansial maupun pandangan kacamata masyarakat luas.

Menurut Lumbantobing (Pravitasari & Raharso, 2018) *knowledge sharing* merupakan proses sistematis untuk mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dengan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan metode dan media yang variatif. Berbagi pengetahuan merupakan aktivitas yang terkait dalam penyediaan akses informasi bagi karyawan dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi (Mulyana & Wasitowati, 2015).

Sedangkan menurut Visvalingam Suppiah and Manjit Singh (2011) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah interaksi dan komunikasi antara individu maupun unit bisnis. Dari sini dapat dijabarkan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah aktivitas interaksi antara individu dalam sebuah bisnis yang saling menguntungkan satu sama lain dengan cara bertukar pikiran, pendapat atau informasi yang dimiliki. Sedangkan menurut Raharso dan Tjahjawati (2016) *knowledge sharing* merupakan usaha mempersuasion orang lain agar mereka

mau membagi apa yang mereka ketahui.

Sementara menurut Lumbantobing (2011), *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Secara garis besar, *knowledge sharing* sendiri merupakan salah satu metode didalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Berbicara soal *Knowledge sharing*, pasti ada beberapa aspek yang dipengaruhinya, seperti *experience*, *skill*, motivasi, kesadaran keselamatan kerja dan kepuasan kinerja yang akan melahirkan keadaan baik atau tidaknya suatu kegiatan operasional yang berkelanjutan. Tentu saja hal ini akan berujung pada ada tinggi atau tidaknya kualitas *output* yang berujung pada kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh perusahaan terlebih perusahaan jasa seperti otoritas penguasa biro distributor atau penyedia barang dan jasa, baik organisasi itu merupakan milik pemerintah maupun swasta.

Hal di atas tentunya sangat berimplikasi pada bagaimana *knowledge sharing* kepada karyawan yang bekerja pada PT Mitra Cipta Abadi Mulia sebagai garda terdepan pelayanan masyarakat, sebagaimana wewenangnya dalam penyaluran dan distribusi gas elpiji 3 kilogram yang baik dan efisien khususnya

untuk masyarakat kota Tanjung Pinang. Perusahaan baik swasta maupun pemerintah dituntut harus mampu melakukan yang sebaik-baiknya dan sempurna untuk mengajarkan dan memimpin serta menuntun karyawannya untuk hasil pengalaman, kemahiran kerja juga kesadaran keselamatan kerja yang tentunya sangat mempengaruhi bagaimanakah kelancaran operasional demi mendapatkan manfaat-manfaat yang dapat ditimbulkannya.

PT ini merupakan salah satu PT utama penyalur dan distributor gas elpiji 3 kilogram khususnya dalam wilayah kota Tanjung pinang. Selama hampir lebih dari 5 tahun belakangan, mereka memasok kebutuhan gas elpiji untuk masyarakat sekitar. Ke beberapa pangkalan-pangkalan gas elpiji yang dimiliki oleh masyarakat sekitar sebagai perwujudan UMKM subsidi dari pemerintah. Organisasi satu ini harusnya sudah mampu merencanakan dan melaksanakan penempatan posisi, jabatan strategis dan fungsi keahlian masing-masing untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas operasional dilapangan, baik dalam kegiatan pengisian ulang tabung gas maupun menyebarkan dan menyalurkannya ke berbagai pangkalan yang ada. Namun yang menjadi masalah, apakah organisasi satu ini sudah mampu menerapkan beberapa esensi-esensi di atas, yaitu *Knowledge sharing* Organisasi yang baik untuk menunjang beberapa tolak ukur kinerja yang tentunya akan berujung pada berbagai pengaruh baik yang mereka dapatkan hasil kerja para karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dilapangan, bisa di simpulkan bahwasanya masalah *knowledge sharing* pada PT ini bisa dikatakan masih kurang.

Beberapa poin penting seperti pembagian antara waktu kerja dan pembagian pengetahuan berkaitan dengan organisasi sangatlah minim. Bahkan beberapa orang karyawan saling acuh tak acuh dan masih kurang dalam membagikan beberapa ilmu juga keahlian yang mereka miliki. Padahal seperti yang diketahui, *knowledge sharing* sangatlah penting demi menjaga stabilitas dan kelangsungan organisasi agar tetap sehat dan bisa meraih profit yang menguntungkan secara finansial maupun pengalaman dan pandangan dimata masyarakat.

Penelitian terdahulu dengan judul “Analisis *Knowledge sharing* Pada Mahasiswa Program Studi Teknik Informatika STMIK GI MDP” dapat dijelaskan bahwasannya masalah *knowledge sharing* memang merupakan masalah paling umum dan kompleks yang terjadi. Mereka bahkan membagi beberapa proses *knowledge sharing* kedalam 6 komponen utama, yaitu kombinasi, sosialisasi, eksternalisasi, internalisasi, direksi dan rutinitas. Keenam poin tersebut bahkan memiliki lagi pembagian komponen dan poin penting yang saling melengkapi didalamnya.

Berdasarkan uraian di atas maka kami sebagai penulis tertarik pada masalah ini , sehingga memutuskan untuk mengambil judul penelitian “Analisis *Knowledge sharing* Organisasi pada Karyawan PT Mitra Cipta Abadi Mulia”.

1.2 Rumusan Masalah.

Mengacu pada uraian dan identifikasi masalah di atas, dapat ditarik kesimpulan berupa pertanyaan "Bagaimanakah *Knowledge sharing* Pada Karyawan PT Mitra Cipta Abadi Mulia?".

1.3 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *knowledge sharing* pada karyawan pada PT.Mulia Bintang Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian.

Secara teoritis, ada dua manfaat yang didapatkan dari penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Ilmiah.

Sebagai acuan dan masukan untuk penelitian penelitian yang akan dilakukan mahasiswa kampus pada masa yang akan datang, khususnya bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian di organisasi yang sama atau satu bidang.

1.4.2 Manfaat Praktis.

1. Bagi Penulis.

Meningkatkan keterampilan juga daya nalar untuk menulis penerapan penerapan ilmu dalam bidang manajemen seperti yang telah dipelajari dan ditekuni, sehingga dapat menjadi kesempatan yang baik untuk menuangkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh.

2. Bagi Pembaca.

Meningkatkan pengetahuan dan wawasan, tentang seluk beluk dan bagaimanakah kondisi dan keadaan lapangan dalam kegiatan sehari-hari atau operasional di PT distributor satu ini.

3. Bagi Perusahaan.

Untuk sarana tolak ukur dan informasi yang dapat bermanfaat maupun berkontribusi untuk pihak PT yang terkait, agar kedepannya mereka dapat meningkatkan kualitas penerapan *knowledge sharing* organisasi agar bisa menjadi lebih baik demi tercapainya tujuan bersama.

4. Bagi Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjung Pinang.

Sebagai referensi yang dapat membantu mahasiswa dan mahasiswi STIE Pembangunan Tanjung Pinang, jika sewaktu-waktu mereka akan melakukan penelitian pada organisasi yang serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan secara singkat tentang gambaran umum dari masalah penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori tersebut diperoleh dari beberapa sumber literatur seperti jurnal yang mendukung untuk memecahkan masalah dan yang akhirnya akan mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan juga penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang akan digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan *sampling*, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data serta analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA.

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Sihombing (Syamsir et al., 2018) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Selanjutnya Supomo dan Nurhayati (2018 : 5) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *Man Power Management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia, dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen ke karyawan (*Personal management*) Menurut Sinambela (Toni et al., 2019) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, penilaian, penghargaan dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Rachmawati (Pokatong et al., 2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan (Rayhan & Kusmaingtyas, 2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat. Dan menurut Michael Armstrong (Hamali, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dan menurut Michael Armstrong (Hamali, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar.

Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suatu organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang baik. Kultur ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi perlu diubah atau ditegakkan, dan upaya yang terus menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. Keempat, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu dan seni dalam hal mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada didalam suatu wadah organisasi melalui fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi

tersebut.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (Sofie & Fitria, 2018) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan yaitu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau diajak bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan penarikan demi mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan, maka diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan ialah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, ataupun sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Cushway (Tamsah & Nurung, 2021), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerjadan

manajemen organisasi.

7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.4 Peranan Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2017, p.14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2 *Knowledge sharing*

2.1.2.1 Pengertian *Knowledge sharing*

Wahyuni dan Kistyanto (Fox, 2018) mengemukakan *knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. *Knowledge sharing* menolong para karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang pelik di dalam pekerjaannya sehari-hari. Tobing (2011: 26)(Fox, 2018) menyatakan bahwa melalui *knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi maksimal dari suatu pengetahuan. Selain mengeksploitasi pengetahuan secara maksimal, *knowledge sharing* juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan knowledge baru. Menurut Pramono dan Susanty (Meylasari & Qamari, 2017) Berbagi pengetahuan merupakan proses individu dalam melakukan kegiatan bertukar pengetahuan untuk memperoleh pengetahuan baru. Pengertian lain dari berbagi pengetahuan adalah proses yang sistematis dalam penyampaian pesan antar individu maupun organisasi melalui media yang beragam. Fokus utama berbagi pengetahuan adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan aktivitas interaksi dan komunikasi antara dua orang atau lebih sebagai proses untuk menambah pengetahuan serta upaya untuk meningkatkan pengembangan diri. Upaya menjadikan pekerjaan memberi dampak positif

kepada mereka dan perusahaan. Dampak yang dimaksud ialah dalam bentuk, seperti pandangan bahwa pekerjaan dapat memberikan wawasan baru dan tantangan bagi karyawan, namun selain itu juga kontribusi maksimal untuk pencapaian perusahaan. Hal ini yang akan menambah motivasi untuk karyawan dalam bekerja.

Knowledge sharing juga diketahui memiliki dampak lain, seperti bertambahnya pengetahuan dan keterampilan pekerjaan juga semangat kerja yang meningkat sebagai dampak internal,serta akan meningkatkan pengetahuan umum dan khusus untuk kehidupan diluar lingkungan pekerjaan sebagai dampak eksternal.

2.1.2.2 Tujuan *Knowledge sharing*.

1. Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya.
2. Meningkatkan kesempatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru.
3. Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi dimulai dari titik nol.
4. Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain .
5. Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi dan multiperspektif.

2.1.2.3 Manfaat *Knowledge sharing*.

Knowledge sharing tampaknya merupakan salah satu faktor utama

untuk memulai satu langkah kegiatan didalam organisasi, dengan kata lain *knowledge sharing* merupakan salah satu dasar penyampaian ilmu dalam organisasi. Secara garis besar,ada beberapa manfaat *knowledge sharing*.

1. Meningkatkan kinerja perusahaan dari karyawan
2. Meningkatkan nilai perusahaan terutama dalam hal ilmu dan inovasi
3. Ilmu yang diserap bisa diaplikasikan di luar kantor dan bermanfaat
4. Meningkatkan komunikasi dan relasi antar karyawan
5. Memudahkan karyawan dalam membagi ilmu dan inovasi
6. Mengasah bakat karyawan dalam beberapa bidang misal public speaking
7. Meningkatkan kompetensi dalam waktu relatif singkat
8. Meningkatkan kerjasama antar karyawan atau unit bisnis

2.1.2.4 Indikator *Knowledge Sharing*

Adapun indikator knowledge yang digambarkan oleh Hoof dan Ridder dalam penelitian oleh Andrawinata pada tahun 2011 antara lain adalh *collectif and donating*. Dari kedua indikator itu bisa disimpulkan secara singkat bahwa *donating* adalah melekatkan dan mencontohkan sedangkan sikap indikator *collecting* adalah melakukan peningkatan melakukan *knowledge sharing* dari adanya pengambilan beberapa manfaat dari *knowledge sharing* dari karyawan lainnya dalam organisasi.

2.1.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge sharing*

Berbagi pengetahuan / *Knowledge sharing* adalah kegiatan bekerjasama yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar tercapai

tujuan individu serta organisasi. Menurut (Pradana, 2016) *Knowledge sharing* adalah hal yang hanya dapat dilakukan bilamana setiap karyawan memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan 3 komentarnya kepada karyawan lainnya. Disinilah pentingnya perilaku para karyawan melakukan *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* melibatkan pemindahan pengetahuan dari satu atau lebih orang ke seseorang (atau lebih) lain. *Knowledge sharing* sering kali menjadi perhatian utama dalam knowledge memotivasi karyawan untuk saling melakukan *knowledge sharing*. Pendekatan yang bisa dilakukan untuk memotivasi *knowledge sharing* diantaranya:

1. *Supervisory control*: Organisasi membuat aturan secara formal bagi anggotanya untuk melakukan kegiatan berbagi pengetahuan. Meskipun sulit, tetapi organisasi bisa melakukan sedikit pemaksaan kepada anggotanya agar terbiasa dalam pelaksanaan berbagi pengetahuan.
2. *Social exchange*: Anggota organisasi menyadari adanya kaidah timbal balik. Mereka termotivasi melakukan kegiatan berbagi pengetahuan dengan adanya keyakinan bahwa orang lain juga akan memberikan kontribusi yang sama kepada dirinya.
3. *Perceived organization support*: Organisasi memberikan dorongan dalam bentuk insentif atau penghargaan kepada anggotanya yang melakukan kegiatan berbagi pengetahuan agar mereka memiliki rasa untuk berkomitmen. Para anggota akan menganggap bahwa organisasi akan memberikan kesejahteraan bagi mereka yang telah mendukung proses berbagi pengetahuan. Sikap karyawan adalah perwujudan pikiran evaluasi tentang sebuah obyek, manusia atau peristiwa, baik

yang diinginkan atau yang tidak diinginkan (Widyasari, 2013). Hal ini berarti jika karyawan menganggap budaya yang ada dalam organisasi sesuai dengan keinginannya, mereka akan memberikan sikap positif dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, karyawan akan bersikap negatif dan acuh terhadap kemajuan organisasi jika budaya yang ada tidak sesuai dengan keinginannya. Sikap karyawan yang baik dapat diwujudkan melalui berbagai cara misalnya, mentaati peraturan organisasi, bertanggung jawab terhadap tugasnya dan berkomitmen untuk organisasi. Dalam upaya menumbuhkan dan meningkatkan berbagi pengetahuan, dibutuhkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk melakukannya. Permintaan atasan kepada karyawan untuk berbagi pengetahuan tidak akan mudah terwujud, karena keputusan akan melakukan atau tidak tetap kembali kepada karyawan (Raharso dan Tjahjawati, 2015). Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan

upaya-upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan melakukan berbagi pengetahuan. Sikap karyawan yang mendukung proses *knowledge sharing* sangat dibutuhkan, karena hal tersebut merupakan upaya untuk menciptakan ide-ide baru, meningkatkan produktivitas dan mencapai visi, misi serta tujuan organisasi.

Komponen sikap meliputi :

1. Kognitif, merupakan aspek yang berkaitan dengan pendapat atau keyakinan seseorang terhadap sesuatu yang diketahui dan telah berlaku.
2. Afektif, merupakan aspek emosional seseorang setelah mengetahui dan mulai berfikir untuk melakukan tindakan.
3. Konatif, maksud dan tujuan seseorang dalam berperilaku yang

merupakan wujud dari kepercayaan, pikiran dan emosionalnya.

Tipe-tipe sikap diantaranya (Widyasari, 2013):

1. Kepuasan kerja, dimana seseorang sudah merasa nyaman dan puas terhadap apa yang telah dikerjakan dalam suatu organisasi. Seseorang tersebut cenderung akan bersikap positif terhadap organisasi.
2. Keterlibatan kerja, seseorang sangat menikmati pekerjaannya, ingin mengerjakan tugasnya dengan maksimal, aktif berpartisipasi dan beranggapan bahwa kinerja serta prestasinya sangat penting bagi nilai dirinya.
3. Komitmen organisasi, dimana seseorang sudah menganggap dirinya merupakan bagian dari organisasi, rela berkorban untuk kemajuan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut. Manusia selalu memiliki kebutuhan yang menjadi keinginan dan kebutuhan yang harus terpenuhi. Untuk dapat mewujudkan kebutuhan yang harus terpenuhi, tentunya setiap individu harus mempunyai motivasi agar mencapai kebutuhan tersebut.

Individu yang memiliki motivasi yang kuat, cenderung akan memenuhi kebutuhan lebih cepat. Ciri utama bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan aktivitas berbagi pengetahuan adalah mereka merasa akan dihargai dan memperoleh manfaat dari aktivitas tersebut (Brčić dan Mihelič, 2015). Motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung (Luthans, 2006):

1. Kebutuhan: Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis dan psikologis, seseorang akan meminta bantuan orang lain

jika mereka merasa butuh. Oleh karena itu, suatu organisasi harus membuat inisiatif agar kegiatan berbagi pengetahuan menjadi suatu kebutuhan di kalangan anggotanya.

2 Dorongan: Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong untuk meraih insentif, sehingga individu dapat termotivasi. Hal tersebut adalah proses motivasi.

3. Insentif : Insentif merupakan hal yang dapat mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Memperoleh insentif akan membuat individu cenderung mendapat keseimbangan fisiologis dan psikologis, sehingga hal tersebut dapat mengurangi motivasi. Komunikasi Menurut Mulyana (2006) komunikasi adalah interaksi antara dua makhluk hidup atau lebih. Setiap hari semua makhluk melakukan komunikasi, sehingga komunikasi merupakan dasar penting bagi manusia untuk saling berinteraksi.

Menurut Triana dkk (2016) komunikasi adalah proses penyampaian pesan dalam bentuk lambang tertentu dan mengandung arti yang dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan untuk penerima pesan. Komunikasi yang efektif akan membangun suatu hubungan yang positif sedangkan komunikasi tidak efektif akan menciptakan berbagai permasalahan, kesalahpahaman dan konflik organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari organisasi tersebut.

Teknologi seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen pengetahuan karena digunakan untuk kegiatan berbagi (Sarja, 2014). Aktivitas *knowledge sharing* akan berjalan lancar dengan

adanya dukungan teknologi, karena pada zaman sekarang setiap orang sudah dapat memanfaatkannya. Terlebih berbagi pengetahuan dalam implementasi *knowledge sharing* didalam beberapa organisasi swasta,hal ini sangat dibutuhkan mengingat *knowledge sharing* pasti ada kalanya menggunakan peran teknologi. *Knowledge sharing* secara daring akan sangat memberikan manfaat bagi penggunanya, khususnya bagi orang yang sangat sibuk. Karyawan bisa melakukan dan terlibat berbagi pengetahuan jarak jauh tanpa harus bertatap muka langsung dengan atasan atau rekan dan kolega mereka.

Para karyawan dapat saling mengirim e-mail dalam proses pemberian dan penjadwalan tugas. Teknologi yang dimaksud dalam hal ini mencakup teknologi informasi dan aplikasi teknologi. Pada kenyataannya, penggunaan teknologi dan berbagi pengetahuan saling berkaitan, karena teknologi dapat mempercepat pencarian, mempermudah dalam mengakses dan mengambil informasi, serta dapat mendukung komunikasi dan kegiatan berbagi. Teknologi informasi dan aplikasi teknologi merupakan kebutuhan yang mendasar bagi setiap orang pada era modern sekarang ini. Banyak dampak positif yang diberikan teknologi bagi semua orang diantaranya, mengefisienkan waktu, mempermudah dan mempercepat pekerjaan serta melancarkan komunikasi. Semua orang dapat dengan cepat mengakses semua informasi yang diinginkan melalui berbagai aplikasi. Adanya teknologi membuat masyarakat di seluruh dunia dapat saling bertukar informasi pada jarak jauh secara cepat dan efisien.

2.1.2.6 Pentingnya *Knowledge Sharing*

Pengetahuan telah menjadi sumber daya yang penting pada setiap

organisasi bahkan bagi setiap individu masing-masing. Dimasa kini banyak organisasi dan masyarakat yang memandang bahwa pengetahuan menjadi sebuah sumber potensial untuk mencapai sebuah keunggulan dan menjawab segala tantangan pada saat ini. Salah satunya dalam perkembangan pengetahuan, semakin hari adanya perkembangan tersebut individu menghadapi berbagai tantangan yang baru. Contohnya adalah bagaimana cara mereka agar mendapatkan hasil dari perkembangan pengetahuan yang nantinya dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan mereka bahkan organisasi. Setiap individu tentunya memiliki pengetahuan yang berbeda-beda, yang nantinya dapat menjadi sebuah solusi untuk menghadapi perkembangan pengetahuan tersebut. Dengan adanya hal tersebut dapat di implementasikan dengan *knowledge sharing*, sehingga nantinya masyarakat memiliki pengetahuan yang lebih banyak lagi.

Knowledge sharing merupakan sebuah hal penting yang dapat membantu seseorang atau organisasi dalam rangka mempertahankan sebuah keunggulan yang kompetitif dalam lingkungan yang dinamis karena terjadinya antar individu yang akan menghasilkan sebuah pengetahuan baru untuk menghasilkan inovasi. Namun terdapat tantangan paling besar dalam mengimplementasikan *knowledge management* ini, yang menganggap bahwa pengetahuan adalah hal paling berharga bagi dirinya sehingga enggan untuk membagikan pengetahuannya kepada individu lain (Gross & Kluge, 2012). Sehingga perlunya mengubah perilaku individu tersebut karena aktivitas berbagi pengetahuan tersebut merupakan langkah awal dalam mengaplikasikan *knowledge sharing*. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan adanya pertukaran sosial dalam berbagi

pengetahuan dimana dapat mengatur interaksi mereka dengan individu lain, yang didalamnya terdapat pertukaran sumber daya serta informasi sehingga membuahkan timbal balik yang sesuai.

2.1.2.7 Dimensi *Knowledge Sharing*.

Panahi, Watson, dan Partridge (2012) menyebutkan lima dimensi dari *Knowledge sharing* yang terdiri dari: 1) Dimensi Interaksi Sosial; 2) Dimensi *Experience Sharing*; 3) Dimensi *Informal Relationship*; 4) Dimensi Observasi. Masing-masing dimensi sudah tentu saja memiliki peranan dan fungsinya masing-masing, namun jelas saja semua dimensi tersebut memiliki hubungan yang sangat erat pada dimensi lainnya. Berikut definisi dari masing-masing dimensi, dengan kelebihan dan kekurangannya masing-masing.

1. Dimensi Interaksi Sosial

Dimensi ini merupakan dimensi paling utama dalam *knowledge sharing* karena bagaimanapun interaksi sosial merupakan bentuk hubungan dasar antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi. Ketika dimensi ini tidak sempurna atau bahkan tidak ada dalam organisasi, maka dapat dipastikan *knowledge sharing* dalam organisasi tersebut tidak akan pernah bisa tercapai, terutama *knowledge sharing* secara langsung tanpa perantara apapun seperti teknologi komunikasi dan informasi atau lainnya. Kelebihan dimensi ini adalah akses dan sarana temu yang paling utama dan mudah untuk melakukan *knowledge sharing*, namun disisi lain memiliki kekurangan yaitu pengetahuan yang dibagikan hanyalah sebatas bersifat umum dan tidak mendalam, kurang cocok untuk dunia kerja dalam organisasi.

2. Dimensi Berbagi Pengalaman

Dimensi berbagi pengalaman adalah sebuah dimensi *knowledge sharing* yang memungkinkan individu untuk membagikan pengalaman mereka dapatkan di dalam maupun di luar organisasi. Individu dapat membagikan pengalaman dunia kerja mereka kepada individu lainnya maupun organisasi, juga mendorong individu lainnya untuk bagikan pengalaman mereka masing-masing. Kelebihan dimensi ini adalah setiap individu akan mengerti bagaimana suatu keadaan didalam organisasi dari orang yang berpengalaman namun kekurangannya adalah tidak semua orang memiliki pengalaman yang ingin dan dapat percaya diri mereka bagikan dan akan bernilai negatif untuk orang yang belum punya pengalaman apapun.

3. Dimensi *Informal Relationship*

Dimensi *informal relationship* merupakan dimensi yang memungkinkan para individu untuk menjalin hubungan baik dan aman dengan cara-cara yang tidak terlalu kaku, hal ini sudah pasti selalu mereka lakukan dengan teman, rekan dan kolega mereka dalam organisasi terutama dalam melakukan *knowledge sharing*. Bukan tidak mungkin juga mereka ada di dalam dimensi *informal relationship* pada atasan-atasan mereka dalam organisasi selagi itu masih lumrah dan wajar serta tidak melanggar norma norma kesopanan. Kelebihan dimensi ini adalah membuat hubungan sosial yang terkesan santai dan hangat dapat meningkat pada setiap individu karyawan diorganisasi, kekurangannya adalah akan terjadinya kecanggungan dan ketidaknyamanan pada individu yang belum terikat dalam hubungan.

4. Dimensi Observasi

Dimensi ini adalah salah satu dimensi dalam yang paling tidak umum, dikarenakan mereka sebagai penerima atau receiver secara tidak sadar telah melihat fenomena *knowledge sharing* dengan pengamatan mereka sendiri dan tanpa sengaja dilakukan oleh individu atau kelompok yang memberikan *knowledge sharing* tersebut saat sedang melakukan suatu kegiatan operasional dalam organisasi. Kelebihan dari dimensi ini adalah memungkinkan ilmu pengetahuan yang diperoleh lebih mendetail dan spesifik, namun memiliki kekurangan yaitu tidak dapat dilakukan sama sekali bila sedang tidak ada kegiatan operasional apapun dalam organisasi.

5. Dimensi *Mutual Trust*

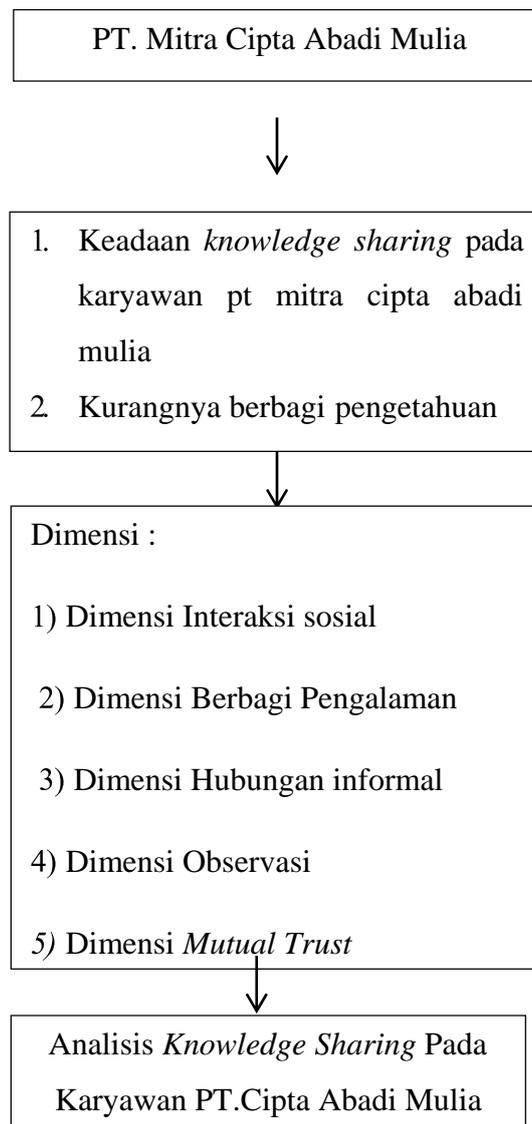
Dimensi *mutual trust* merupakan salah satu kondisi dalam *knowledge sharing* yang memungkinkan setiap perwujudan *knowledge sharing* yang mereka lakukan adalah atas dasar asas saling memberi manfaat dan kepercayaan satu sama lain demi kebaikan organisasi. Dimensi satu ini memiliki arti yang lebih luas dalam masalah diluar organisasi, terutama lingkup masyarakat yang saling memberikan kepercayaan dan manfaat mereka kepada kelompok masyarakat lain. Dimensi ini memiliki kelebihan yang paling memberikan manfaat luas bagi setiap individu, namun kekurangannya dimensi ini adalah dimensi yang paling sulit terbentuk jika tidak adanya kepercayaan diantara para individu dalam organisasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori

berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2016). Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

2.3 Penelitian Terdahulu

2.3.1 Jurnal Nasional

Noorika Retno Widuri (2018) dalam penelitian berjudul “Implementasi *Knowledge sharing* Di Kalangan Pustakawan” menjelaskan beberapa poin dan faktor utama yang memengaruhi giatnya *knowledge sharing* yang dilakukan dikalangan pustakawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan bagi para pustakawan khususnya mengenai pentingnya membagi pengetahuan, serta kegiatan apa saja yang dapat dilakukan untuk berbagi pengetahuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amalia Zulfa Nurbaiti (2013) berjudul “Implementasi *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Pustakawan” menyimpulkan bahwa kegiatan *knowledge sharing* sudah berlangsung sejak perpustakaan itu ada atau berdiri. Kegiatan *knowledge sharing* telah memberikan banyak manfaat terhadap perpustakaan dan pegawai. Utamanya dalam hal peningkatan kinerja dan tenaga teknis perpustakaan. Artinya bahwa berbagi pengetahuan merupakan satu poin untuk memberikan manfaat pada banyak orang.

Triana Elizabeth dalam penelitian berjudul “Analisis *Knowledge sharing* pada Mahasiswa Program Studi Teknik Informatika STMIK GI MDP” pada tahun 2014 memaparkan bahwa *Knowledge sharing* tidak hanya dapat diterapkan pada organisasi yang berkecimpung di lingkup bisnis, namun juga dapat diterapkan pada dunia pendidikan misalnya di perguruan tinggi dan disadari atau tidak sebenarnya *knowledge sharing* memang telah diterapkan pada perguruan tinggi salah satunya adalah *knowledge sharing* antar mahasiswa. Dengan menerapkan *knowledge sharing* bisa jadi para mahasiswa mendapatkan pengetahuan yang

memang sudah ada bahkan bisa mendapatkan pengetahuan baru yang belum pernah diketahui oleh mahasiswa-mahasiswa tertentu. Disana akan dijelaskan bagaimana penerapan *knowledge sharing* antar mahasiswa yang terjadi pada mahasiswa-mahasiswa program studi Teknik Informatika (TI) STMIK GI MDP. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui wawancara dan melalui Focus Group Discussion yang ditujukan terhadap mahasiswa-mahasiswa program studi Teknik Informatika STMIK GI MDP. Melalui penelitian ini dapat disimpulkan bahwa selama ini mahasiswa biasanya melakukan *knowledge sharing* melalui media elektronik maupun melalui tatap muka langsung. Selain itu dapat diketahui penghalang-penghalang dalam menerapkan *knowledge sharing*.

2.3.2 Jurnal Internasional

Alice Lam and Jean-Paul Lambermont-Ford (2010) dalam jurnal penelitian berjudul "*Knowledge sharing In Organizational Contexts: A Motivation-Based Perspective*" menjelaskan bahwa memfasilitasi berbagi pengetahuan dalam organisasi adalah tugas yang sulit karena kemauan dari individu untuk berbagi dan mengintegrasikan pengetahuan mereka adalah salah satu hambatan utama. Jurnal ini bertujuan untuk mengembangkan perspektif berbasis motivasi untuk mengeksplorasi bagaimana organisasi menyelesaikan dilema sosial dalam *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* memiliki desain analisis yang dibangun di atas taksonomi tiga kategori motivasi, yaitu menambahkan motivasi "hedonis" ke dikotomi tradisional "motivasi ekstrinsik" dan "intrinsik". Ini menggunakan studi kasus yang diperoleh dari literatur untuk mengeksplorasi efek interaktif antara

motivator dalam dua jenis organisasi intensif pengetahuan: birokrasi profesional dan operasi adhokrasi. Ada beberapa temuan dalam birokrasi profesional, dilema sosial dari berbagi pengetahuan mungkin diatasi melalui motivasi normatif, dengan pemberian motivasi hedonis melalui motivasi ekstrinsik insentif seperti pelatihan dan kemajuan karir. Dalam adhocracy yang beroperasi di mana saling bergantung kerja sama tim sangat penting, hal itu dapat diatasi melalui penyalarsan normatif yang diperkuat dengan sosialisasi intensif. Motivator ekstrinsik yang sejalan dengan motivasi hedonis juga dapat memperkuat kecenderungan untuk pengetahuan membagikan.

Haradhan Kumar MOHAJAN (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "*Knowledge Sharing among Employees in Organizations*" juga menyatakan jika Berbagi Pengetahuan di antara karyawan menciptakan banyak manfaat bagi organisasi dan beberapa di antaranya adalah; mengizinkan organisasi untuk membangun pengetahuan dan pengalaman sebelumnya, menanggapi masalah lebih cepat, mengembangkan ide-ide baru, mendorong inovasi, memahami kebutuhan pelanggan, dan membangun kompetensi. Berbagi pengetahuan memfasilitasi penyebaran pengetahuan sebagai pengetahuan kolektif organisasi, dan membantu perusahaan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Diameliputi identifikasi pengetahuan, dan akses untuk ditransfer dan diterapkan untuk memecahkan masalah, sehingga: tugas organisasi dapat dilakukan secara efektif dan lebih murah (Shaari et al., 2014).

Dalam kedua jenis organisasi, insentif ataupun ekstrinsik keuangan tampaknya tidak relevan dengan mereka sendiri dan mungkin "menghilangkan"

motivator lainnya. Implikasi penelitian ,yaitu kasus yang dilaporkan dipilih dari literatur yang ada dan meskipun banyak yang tidak dirancang khusus untuk mengatasi masalah motivasi, dapat ditarik kesimpulan sugestif. Sebagian besar kasus diambil dari organisasi yang berasal dari dalam konteks Anglo-Amerika, dengan demikian perhatian akan diperlukan dalam menggeneralisasi temuan ke organisasi dalam konteks lain. Orisinalitas/nilai menjelaskan apakah yang merupakan upaya pertama untuk menerapkan taksonomi tiga kategori dari motivasi untuk memeriksa perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi. Hal ini juga menyoroti interaksi antara motivator yang berbeda dan memberikan dasar untuk mengintegrasikan lebih lanjut pekerjaan sosial psikolog dan sosio-ekonomi tentang insentif dan motivasi dalam konteks berbagi pengetahuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme/enterpretif, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (Hidayat & Sari, 2017) data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan menurut Supriyanto dan Ernawati (Limão, 2016) Data primer ialah data yang dikumpulkan pertama kali. Dimana data tersebut diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini yaitu melalui wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan variabel penelitian yang dilakukan di PT Mitra Cipta Abadi Mulia.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (Hidayat & Sari, 2017) data sekunder adalah data yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini biasanya didapat dari hasil laporan-laporan .

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (Pratiwi, 2017), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti akan wawancarai informan yang menggunakan video call dalam berkomunikasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur .Wawancara terstruktur adalah wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data, dimana pada saat melakukan wawancara peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya sudah disiapkan.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (Widyansari, 2014) mengemukakan definisi populasi, yaitu sebagai “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi bukan hanya sekedar orang, tetapi juga benda-benda alam yang lainnya. Populasi yang ada dalam PT Mitra Cipta Abadi Mulia adalah sebanyak 30 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini yaitu *purposive sampling* yang mana teknik ini merupakan bagian dari *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2016), *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini pertimbangan sampel yang dipilih yaitu berdasarkan struktur organisasi yang ada di PT Mitra Cipta Abadi Mulia, mereka yang dianggap lebih tahu tentang apa yang peneliti inginkan sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mendapatkan objek atau pun situasi yang akan diteliti. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajer umum, kepala operasional, karyawan lapangan dan karyawan kantor. Jumlah sampel dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1 Sampel Penelitian

No.	Struktur Organisasi	Sampel
1.	Manajer umum	1
2.	Admin	1
3.	Karyawan lapangan dan kantor	3
5	Jumlah	5

Sumber : PT Mitra Cipta Abadi Mulia (2021)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012)(Wahyuningtias et al., 2014) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Butir Per-tanya-an
<i>Knowledge sharing</i>	<i>Knowledge sharing</i> menurut adalah kegiatan yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan, membantu orang bekerja	1. Interaksi Sosial 2. <i>Experience Sharing</i> 3. <i>Informal relationship</i> 4. Observasi	1. <i>Donating</i> 2. <i>Collecting</i>	1,2 3,4, 5,6 7,8

	sama,meningkatkan kualitas tujuan perusahaan. Kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi dan lainnya. (Dyer dan Nobeoka Dalam Kumala) (2012)	5. <i>Mutual Trust</i>		9,10
--	--	------------------------	--	------

3.6 Teknik Pengolahan Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini teknik pengolahan data yang digunakan yaitu mengikuti model dari Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. *Conclusion Drawing/Verification* (Menarik Kesimpulan)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif terdiri dari uji kredibilitas (*credibility*), uji keteralihan (*transferability*), uji *dependability*, dan uji *confirmability*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas (*credibility*) untuk menguji keabsahan data.

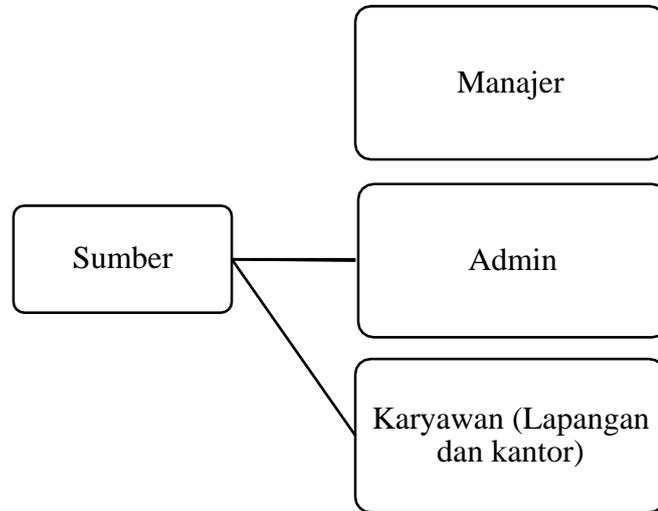
Menurut Sugiyono (2016), uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif terdiri dari uji kredibilitas (*credibility*), uji keteralihan (*transferability*), uji *dependability*, dan uji *confirmability*. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas (*credibility*) untuk menguji keabsahan data. Menurut

Sugiyono(2017:184) menyebutkan bahwa dalam menguji keabsahan data metode penelitian kualitatif menggunakan istilah berbeda dengan metode kuantitaif. Dalam penelitian ini uji keabsahan data dilakukan melalui dua cara yaitu Triangulasi dan *Member Check*.

3.7.1 Uji Kredibilitas

Menurut (Halim, 2019), uji kredibilitas adalah keadaan atau kondisi yang dapat dipercaya dan bisa dipertanggung jawabkan sebagai mana mestinya. Dalam uji kredibilitas data peneliti menggunakan triangulasi data. Menurut (Sugiyono, 2016), triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian triangulasi terdiri dari tiga yaitu yang pertama Triangulasi Sumber, merupakan suatu pengecekan dalam kredibilitas data yang digunakan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, kemudian data yang telah dianalisis oleh peneliti akan menghasilkan kesimpulan yang kemudian dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

Gambar 3.1
Triangulasi Sumber



Sumber : Data yang dikembangkan untuk penelitian (2020)

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, A. (2015). Meningkatkan *Knowledge Sharing* di Organisasi: Studi Literatur Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sahring. *Pasti*, IX(3), 230–237.
- Pravitasari, E., & Raharso, S. (2018). Kepercayaan Sebagai Anteseden Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 84. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.936>
- Halim, M. A. (2019). Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Di SD Negeri 2 Margomulyo. *Problem Set 2*, 23(3), 2019.
- Hamzah, A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Literasi Nusantara.
- Hidayat, S., & Sari, R. A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Sma Negeri 08*. 22(2), 1–14.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1(2), 202–224.
- Hamali, A. Y. (2016). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGI MENGELOLA KARYAWAN*. CENTER FOF ACADEMIC PUBLISHING SERVICE.
- Pokatong, O. H. F., Mananeke, L., & Loindong, S. (2015). Analisis Kompetensi,

Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 660–670.
<https://doi.org/10.35794/emba.v3i2.8694>

Limão, N. (2016). 국회선진화법' 에 관한 토론No Title'. *입법학연구*, 제13집 1호(May), 31–48.

Wahyuningtias, D., Putranto, T. S., & Kusdiana, R. N. (2014). Uji Kesukaan Hasil Jadi Kue Brownies Menggunakan Tepung Terigu dan Tepung Gandum Utuh. *Binus Business Review*, 5(1), 57. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i1.1196>

Sofie, F., & Fitria, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.

Fox, R. (2018). Information economy. *Digital Library Perspectives*, 34(2), 78–83.
<https://doi.org/10.1108/DLP-10-2017-0040>

Pradana, A. R. (2016). *Knowledge Sharing* Pada Community Of Practices di PT. Pembangkit Jawa Bali, Unit Pembangkit Gresik. *Libri-Net*, 2(1), 1–15.

Meylasari, U., & Qamari, I. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing* dalam Implementasi E Learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 238–263.

Daftar Riwayat Hidup.



Data diri pribadi

1. Nama : Ananda Hafi Samudra
2. NIM : 17612257
3. Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Uban, 08 Agustus 1999
4. Jenis kelamin : Laki-laki
5. Agama : Islam
6. Status : Belum menikah
7. Email : nandahafi0808@gmail.com
8. Nama Ibu : Fitra Suhani
9. Nama Ayah : Hadi Kuswanto
10. Alamat : Jalan Rajawali Komplek No. 13