



PENGARUH IKLIM ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KUALITAS BERBAGI PENGETAHUAN DIANTARA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BISNIS INDONESIA, JAKARTA

Heles Eriyanto

heles.eriyanto@stiebi.ac.id

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the influence of organizational climate, organizational culture and trust on the quality of knowledge sharing among employees at STIE Bisnis Indonesia. The data analysis technique used is multiple regression method to test the relationship or influence between the independent variable and the dependent variable. The results showed that organizational climate, organizational culture and trust have a significant influence on the quality of knowledge sharing among STIE Bisnis Indonesia employees. The influence of organizational climate on the quality of knowledge sharing is based on employees' perceptions towards an organizational atmosphere that is considered conducive and helps them to achieve job goals optimally through knowledge sharing activities among employees. The influence of organizational culture on the quality of knowledge sharing is based on the exemplary and leadership qualities of superiors who are lecturers with better ethical behavior, so that they can direct their employees to be willing to share knowledge with other employees in carrying out their duties and jobs. And the influence of trust on the quality of knowledge sharing is based on the comfort of employees at work which makes them willing to share knowledge with other employees in the workplace.*

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Culture, Trust, Quality of Knowledge Sharing and STIE Bisnis Indonesia*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan di STIE Bisnis Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi berganda untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan STIE Bisnis Indonesia. Pengaruh iklim organisasi terhadap kualitas berbagi pengetahuan didasarkan pada persepsi karyawan kearah suasana organisasi yang dinilai kondusif dan membantu mereka untuk mencapai sasaran pekerjaan secara optimal melalui aktivitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas berbagi pengetahuan didasarkan pada keteladanan dan kualitas kepemimpinan dari atasan yang merupakan para dosen dengan perilaku etis yang lebih baik, sehingga dapat mengarahkan karyawannya untuk rela berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya. Dan pengaruh kepercayaan terhadap kualitas berbagi pengetahuan didasarkan pada kenyamanan karyawan di tempat kerja yang membuat mereka rela berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya di tempat kerja.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Kepercayaan, Kualitas Berbagi Pengetahuan dan STIE Bisnis Indonesia.

Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal diberikan tugas dan tanggung jawab untuk mempersiapkan mahasiswa agar pola pikir, sikap dan keahlian profesionalnya terbentuk sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam (Reniaty, 2014). Seiring dengan pesatnya pertumbuhan populasi penduduk di Indonesia, didukung dengan semakin tingginya tingkat kesadaran masyarakat terhadap dunia pendidikan formal, maka laju pertumbuhan perguruan tinggi juga semakin tumbuh. Dalam dunia pendidikan, khususnya pada level perguruan tinggi keunggulan kompetitif yang dapat diciptakan salah satunya adalah peningkatan kualitas berbagi pengetahuan atau yang dikenal dengan *knowledge sharing*.

Menurut Othman dan Skaik (2014), implementasi berbagi pengetahuan dalam perguruan tinggi menjadi sangat penting karena perguruan tinggi adalah produsen ilmu pengetahuan, dimana setiap peran sumber daya manusia baik pimpinan, bawahan, dosen, tenaga administrasi harus mampu memberikan informasi atau pengetahuan yang mereka miliki kepada kolega maupun mahasiswa, sebagai bentuk kualitas output yang dihasilkan organisasi perguruan tinggi. Pentingnya implementasi peningkatan kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan tersebut telah banyak dilaporkan dalam studi-studi ilmiah. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Tan *et al.*, (2010) yang telah mengukur kaitan antara dimensi-dimensi kualitas pelayanan dengan kualitas berbagi pengetahuan dengan menggunakan pendekatan survey dari perspektif mahasiswa. Temuan studinya telah menunjukkan bahwa kualitas berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan organisasi.

Dalam kaitan ini, kualitas berbagi pengetahuan yang rendah baik secara langsung maupun tidak langsung dapat menciptakan persepsi negatif dari konsumen kearah organisasi karena buruknya kinerja pelayanan yang dihasilkan organisasi atas rendahnya kualitas penyebaran pengetahuan diantara karyawan dalam memecahkan masalah-masalah pekerjaan dapat menimbulkan kepuasan yang rendah diantara konsumen dan dalam jangka panjang kondisi tersebut dapat mengganggu keberlangsungan bisnis suatu organisasi. Beberapa faktor dapat mempengaruhi kerelaan karyawan untuk mau berbagi pengetahuan di tempat kerja. Menurut Jain, Sandhu dan Goh (2015) kualitas berbagi pengetahuan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepercayaan. Selain itu, Ling (2011) menambahkan bahwa budaya organisasi atau dikenal dengan *organizational culture* juga dapat menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu penelitian yang mengkaji dan menganalisis secara lebih mendalam mengenai keterkaitan antara perilaku kualitas berbagi pengetahuan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya meliputi iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan perlu dilakukan.

Landasan Teori

Iklim Organisasi

Li, Zhuo dan Luo (2010) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai karakteristik-karakteristik yang relatif bertahan lama dalam lingkungan organisasi dan kumpulan yang terdiri dari serangkaian ciri-ciri lingkungan kerja yang dapat diukur dan iklim organisasi yang baik dapat mendorong kepada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja serta dapat menurunkan tingkat turnover rate dari suatu organisasi. Melalui pengertian ini, iklim organisasi diduga dapat mempengaruhi kemampuan kognitif seseorang, dan sebaliknya dengan cara yang sama lingkungan juga dapat mempengaruhi perilaku-perilaku seseorang pada saat perilaku tersebut juga mengubah lingkungan.

Budaya Organisasi

Ling (2011), budaya organisasi adalah nilai-nilai, aturan-aturan, praktek-praktek, ritual-ritual dan norma-norma yang organisasi jalankan bisnis. pendapat lain oleh Tseng (2010) budaya organisasi adalah segala sesuatu yang orang-orang miliki, pikirkan dan lakukan sebagai anggota dari masyarakatnya. Ini adalah kriteria dasar dari perilaku sosial dan tindakan terintegrasi. Merujuk pada pengertian ini, budaya organisasi menggambarkan karakter suatu organisasi, yang mengarahkan karyawan atas bagaimana bekerja dan berkomunikasi dalam organisasi tersebut.

Kepercayaan

Kepercayaan merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi dengan menciptakan hubungan yang harmonis diantara anggota organisasi. Row et al., (2013) kepercayaan adalah kumpulan penilaian-penilaian kompleks yang orang-orang percaya dalam mengungkapkan berbagai segi dari orang yang dipercaya. Menurut Mosher (2013), kepercayaan dapat didefinisikan sebagai suatu kerelaan untuk menerima masukan dari orang lain untuk mengerjakan tindakan-tindakan yang diharapkan dan mendorong kepada tingkat ketergantungan kepada orang lain tersebut untuk bertindak dengan cara yang baik. Definisi ini menegaskan bahwa adanya ketergantungan diantara atau sesama karyawan dalam kebanyakan pemecahan masalah kerja karyawan, dimana ketergantungan tersebut mendorong adanya kerelaan dari karyawan untuk saling percaya untuk berbagi pengetahuan dan informasi guna pemecahan masalah kerja secara efektif.

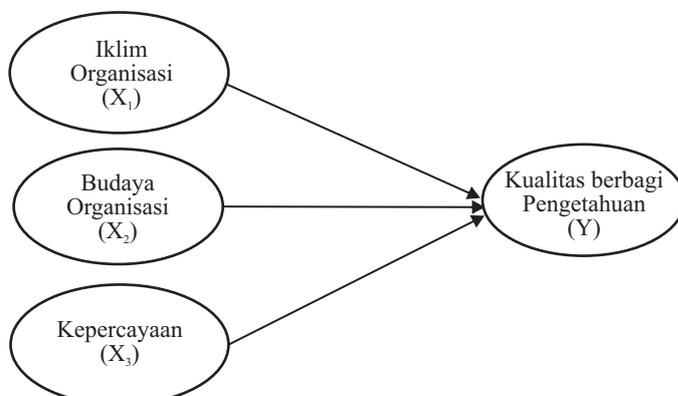
Berbagi Pengetahuan

Dalam organisasi seringkali ditemui masalah yang harus diselesaikan. Bila seorang karyawan tidak mengetahui caranya, maka seringkali bertanya kepada atasan atau rekan kerja dan oleh karena itu, diperlukan kualitas berbagi pengetahuan yang baik dalam organisasi tersebut. Li, Zhuo dan Luo (2010) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai sebuah proses bidireksional, dimana seseorang mentransfer informasinya kepada orang lain yang bermaksud untuk membantunya memahami dan mempelajari informasi dan kemudian informasi tersebut menjadi informasi orang lain tersebut. Berdasarkan pada definisi tersebut, berbagi pengetahuan adalah sebuah proses dimana pengetahuan individual dapat diterjemahkan ke dalam pengetahuan yang dapat difahami, diserap dan dapat dipraktekkan oleh orang lain.

Kerangka Pikir

Secara sistematis kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Metodologi Penelitian

Rancangan penelitian dalam studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer berupa penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden. Pendekatan kuantitatif yang dimaksudkan adalah sebuah pendekatan penelitian yang menguji hubungan-hubungan atau pengaruh-pengaruh diantara variabel penelitian dengan menggunakan pendekatan matematis atau prosedur-prosedur statistik. Variabel yang diuji pengaruhnya dari studi ini adalah iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan terhadap kualitas berbagi pengetahuan.

Variabel dan Pengukuran

Tujuan operasional penelitian pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dari iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan dengan kualitas berbagi pengetahuan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta. Variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan, dan variabel tidak bebas atau variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini adalah kualitas berbagi pengetahuan.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu teknik pengambilan data sampel menggunakan seluruh populasi (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini, jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 147 orang yang merupakan semua karyawan dosen maupun non dosen yang bekerja di STIE Bisnis Indonesia. Berikut ini adalah beberapa kriteria yang dijadikan pedoman dalam pemilihan sampel dalam penelitian ini karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan, termasuk dosen yang bekerja di STIE Bisnis Indonesia.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala nominal dan skala ordinal. Skala nominal digunakan untuk membedakan suatu objek dengan objek lainnya berdasarkan lambang yang diberikan, oleh karena itu data skala nominal dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, yang diberikan lambang yang sesuai. Bilangan yang diberikan tidak memiliki arti numerik, melainkan hanya berfungsi sebagai pembeda saja. Misalnya, kelompok wanita diberi angka 1 dan pria dengan angka 2, dan angka 2 tidak berarti lebih besar dari angka 1. Sedangkan skala ordinal adalah yang memungkinkan untuk pengukuran data dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi atau sebaliknya dengan interval yang tidak harus sama. Penilaian analisis berdasarkan skala Likert dalam kuesioner menggunakan lima tingkat yang bobot penilaiannya sebagai berikut: a. Sangat setuju diberi nilai 5, b. Setuju diberi nilai 4, c. Ragu-ragu diberi nilai 3, d. Tidak setuju diberi nilai 2, e. Sangat tidak setuju diberi nilai 1.

Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat mendapatkan hasil penelitian yang optimal dan secara ilmiah dapat dipertanggungjawabkan maka penulis akan menggunakan beberapa metode sebagai berikut

1. Metode Field Research (Riset Lapangan)

Adalah suatu metode penelitian yang dilakukan terhadap obyek penelitian untuk memperoleh data yang bersifat primer, dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan daftar pertanyaan sebagaimana terlampir dalam penelitian ini.

2. Metode Library Research (Riset Kepustakaan)

Untuk memperoleh data secara teoritis yang merupakan data sekunder sebagai dasar pijakan

terhadap data primer, maka dalam penelitian akan menggunakan buku-buku, majalah ilmiah/jurnal, makalah, tesis, dan pendapat para ahli tentang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Metode dan Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan deskriptif statistik dan regresi berganda serta diolah dengan alat bantu penelitian menggunakan Program SPSS dengan uji statistik yang akan mengukur tentang Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Suatu instrument penelitian yang baik harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang sangat penting dalam pengukuran terutama bagi ilmu-ilmu perilaku. Uji ini dilakukan agar pada saat pengolahan data dan ditarik suatu kesimpulan data-data tersebut benar-benar valid dan reliabel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji t

Pengujian terhadap hipotesa dilakukan melalui uji regresi pada pengolahan data dengan menggunakan program SPSS for Windows. Dasar pengambilan keputusan uji hipotesa adalah dengan membandingkan besarnya p-value dengan level of significant sebesar 5% ($\alpha 0,05$). Jika p-value kurang dari 0.05 maka hipotesa nol (H_0) ditolak, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel. Demikian pula sebaliknya jika p-value lebih besar dari $\alpha 0.05$ maka hipotesa nol (H_0) diterima, yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan diantara kedua variabel. Dasar pengambilan Keputusan Hipotesis:

Jika p-value $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

Jika p-value $> 0,05$, maka H_0 diterima.

Hasil pengujian hipotesis antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.080	3.215		18.064	.000
	IKLIM_ORGANISASI	.118	.049	.196	2.392	.018
	BUDAYA_ORGANISASI	.348	.061	.383	5.737	.000
	KEPERCAYAAN	.667	.102	.534	6.539	.000

a. Dependent Variable: BERBAGI_PENGETAHUAN

Hipotesa 1

Hipotesa pertama menguji apakah iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Bunyi Hipotesa null (H_0) dan Hipotesa Alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_0 1: Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan.

H_a 1 : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan program SPSS, menghasilkan hasil yang positif, yang berarti iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas berbagi diantara karyawan. Nilai signifikansi untuk hipotesis pertama telah menunjukkan P-Value sebesar $0.018 < 0,05$, maka H_0 1 ditolak, dan H_a 1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kualitas

berbagi pengetahuan diantara karyawan. Dalam hal ini, semakin baik iklim organisasi, maka kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan akan menjadi semakin tinggi.

Hipotesa 2

Hipotesa kedua menguji apakah budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Bunyi Hipotesa null (Ho) dan Hipotesa Alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

Ho2: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas berbagi diantara karyawan.

Ha2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas berbagi diantara karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan program SPSS, menghasilkan hasil yang positif, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas berbagi diantara karyawan. Nilai signifikansi untuk hipotesis kedua telah menunjukkan P-Value sebesar $0.000 < 0,05$, maka Ho2 ditolak, dan Ha2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Dalam hal ini, semakin baik budaya organisasi, maka kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan akan menjadi semakin tinggi. 51

Hipotesa 3

Hipotesa ketiga menguji apakah kepercayaan dalam suatu organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Bunyi Hipotesa null (Ho) dan Hipotesa Alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

Ho3: Tidak terdapat pengaruh kepercayaan terhadap kualitas berbagi diantara karyawan.

Ha3 : Terdapat pengaruh kepercayaan terhadap kualitas berbagi diantara karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan program SPSS, menghasilkan hasil yang positif, yang berarti kepercayaan dalam suatu organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas berbagi diantara karyawan. Nilai signifikansi untuk hipotesis ketiga telah menunjukkan P-Value sebesar $0.000 < 0,05$, maka Ho3 ditolak, dan Ha3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif kepercayaan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Dalam hal ini, semakin tinggi tingkat kepercayaan dalam suatu organisasi, maka kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan akan menjadi semakin tinggi.

Hasil Uji F

Hasil pengujian secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui Uji-F adalah untuk menguji apakah variabel iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Bunyi Hipotesa null (Ho) dan Hipotesa Alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

Ho: Iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas berbagi diantara karyawan.

Ha : Iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas berbagi diantara karyawan.

Tabel 4.2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.928	3	95.309	28.277	.000 ^b
	Residual	478.627	142	3.371		
	Total	764.555	145			

a. Predictors: (Constant), KEPERCAYAAN, BUDAYA_ORGANISASI, IKLIM_ORGANISASI

b. Dependent Variable: BERBAGI_PENGETAHUAN

Berdasarkan hasil pengujian regresi dengan program SPSS, menghasilkan hasil yang positif (sesuai dengan hipotesis teori yang diajukan). P-Value untuk hipotesis melalui Uji-F dalam Tabel ANNOVA adalah sebesar $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.361	1.83592

a. Predictors: (Constant), KEPERCAYAAN, BUDAYA_ORGANISASI, IKLIM_ORGANISASI

b. Dependent Variable: BERBAGI_PENGETAHUAN

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diatas, dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan berpengaruh terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan sebesar 0,361 atau 36,1%. Dalam hal ini sebesar 63,9% dari kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil penelitian untuk pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas berbagi diantara karyawan. Pengaruh positif tersebut didasarkan pada iklim organisasi akan dapat mempengaruhi persepsi positif karyawan kearah organisasi, dan sebaliknya dengan cara yang sama perilaku-perilaku karyawan tersebut juga dapat mengubah lingkungan secara positif. Dalam kaitan ini, mengacu kepada pengertian Holloway (2012), perilaku positif karyawan yang dihasilkan melalui iklim organisasi akan memudahkan bagi karyawan untuk mendukung iklim organisasi yang semakin kondusif melalui komunikasi dan interaksi diantara karyawan yang lebih baik terutama kerjasama dalam pemecahan masalah kerja melalui kualitas berbagi pengetahuan dan informasi yang lebih baik. Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan-temuan penelitian dari Jain, Sandhu dan Goh (2015), Reyes dan Zapata (2014), dan Li, Zhuo dan Luo (2010) yang telah menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Dalam kaitan ini, semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan dan dipersepsikan karyawan, maka kerelaan diantara karyawan untuk mau berbagi informasi dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja menjadi semakin tinggi.
2. Hasil penelitian untuk pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Pengaruh positif tersebut didasarkan pada penciptaan atau tekanan dari manajemen kepada karyawan melalui aturan-aturan yang diterapkan dan harus dipatuhi karyawan untuk bekerjasama dalam memecahkan masalah di tempat kerja, dan dikenakan sanksi tim kerja jika masalah kerja tidak tertangani dengan baik (Ling, 2011). Pengkondisian tersebut mengarahkan kebiasaan dan budaya kerja karyawan yang terus memberikan timbal balik positif kearah budaya organisasi yang baik seperti yang diharapkan oleh suatu organisasi. Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan-temuan penelitian dari Ling (2011), Islam *et al.*, (2011), dan Siakas, Georgiadou, dan

Balstrup (2010) yang telah menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan oleh organisasi kepada seluruh lapisan dalam organisasi tersebut untuk dipatuhi, maka kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan menjadi semakin tinggi.

3. Hasil penelitian untuk pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepercayaan dalam suatu organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas berbagi diantara karyawan. Seperti yang ditegaskan oleh Jain, Sandhu & Goh, (2015) bahwa kepercayaan bersandar pada titik inti dari kerelaan untuk mau berbagi pengetahuan. Dengan kata lain, tingkat resiko dan ketidakpastian yang berkaitan dengan perpindahan pengetahuan berkurang karena hubungan-hubungan yang saling percaya. Beberapa perpindahan pengetahuan adalah formal, yang dihasilkan dari pelatihan-pelatihan atau konferensi-konferensi, sementara itu perpindahan-perpindahan pengetahuan lainnya adalah sangat tidak formal yang dihasilkan dari lintas kerja antar departemen, jaringan sosial informal dan interaksi-interaksi karyawan. Kunci dari perpindahan pengetahuan baik secara formal maupun non formal adalah kerelaan dan kapasitas individu-individu karyawan untuk berbagi apa yang mereka telah ketahui dan menggunakan apa yang mereka telah pelajari. Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan-temuan penelitian dari Jain, Sandhu dan Goh (2015), Khesal *et al.*, (2013), dan Javadi *et al.*, (2012) yang telah menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Dalam kaitan ini, semakin tinggi kepercayaan yang diberikan organisasi dan dirasakan karyawan, maka kerelaan diantara karyawan untuk mau berbagi informasi dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja menjadi semakin tinggi.

Simpulan, Implikasi Dan Saran

Simpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan.

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Hal ini karena persepsi karyawan mengenai suasana kerja yang kondusif dengan indikasi-indikasi karyawan dapat bekerja sesuai dengan komitmen, arus informasi terbuka, dukungan sesama rekan kerja, dan kerja tim yang kuat diantara karyawan mendorong kerelaan karyawan untuk mau berbagi informasi dan pengetahuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja. Sehingga semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi arus informasi dan pengetahuan diantara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Hal ini karena aturan-aturan dalam lembaga perguruan tinggi yang menekankan pada keteladanan dan kedisiplinan sehingga membentuk budaya kerja karyawan dengan kualitas kepatuhan tinggi pada aturan-aturan dan prosedur-prosedur kerja yang diterapkan organisasi. Keteladanan atasan dapat mengarahkan kualitas kerja bawahan dengan lebih baik, sehingga mendorong kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan menjadi semakin tinggi.
3. Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Hal ini karena kenyamanan dalam berkomunikasi, yang dilandasi dengan persahabatan kuat, kepedulian tinggi diantara karyawan, serta komitmen kerja yang tinggi dari karyawan kearah organisasi mendorong kerjasama semakin kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab karyawan di tempat kerja. Kemampuan untuk menyampaikan ide-ide kreatif guna membantu sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi lebih

berkualitas sehingga meningkatkan kapabilitas kerja individu di tempat kerja yang dihasilkan melalui berbagi pengetahuan diantara karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, hasil penelitian telah menunjukkan bahwa iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan secara simultan atau secara bersama-sama dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan yang positif kearah suasana kerja yang kondusif, penerapan aturan dan prosedur yang dapat ditaati oleh karyawan dan tingkat kepercayaan tinggi diantara organisasi dengan karyawan dan diantara karyawan secara simultan dapat meningkatkan kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan.

Implikasi Manajerial

Berangkat dari kesimpulan diatas, maka selayaknya hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk manajemen STIE Bisnis Indonesia sebagai bahan evaluasi dalam menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif, budaya organisasi yang penuh dengan keteladanan tanpa ada perasaan tertekan diantara karyawan terutama dalam sebuah lembaga perguruan tinggi yang menuntut adanya perilaku-perilaku etis dan hadirnya dukungan kepercayaan baik secara vertikal diantara atasan dengan bawahan maupun secara horizontal diantara karyawan, sehingga kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan menjadi semakin tinggi.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan sehingga diharapkan keterbatasan-keterbatasan tersebut mampu diperbaiki oleh peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian yang menghubungkan antara iklim organisasi, budaya organisasi dan kepercayaan dengan kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Adapun beberapa kekurangan dalam penelitian ini adalah: (1) Obyek dalam penelitian ini hanya menggunakan satu organisasi yang bergerak di bidang jasa pendidikan yaitu STIE Bisnis Indonesia sehingga hasilnya belum mampu untuk digeneralisasikan secara luas, untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan penambahan obyek dengan menambahkan obyek berupa organisasi lain yang bergerak di bidang yang sama sehingga hasil penelitiannya bisa digeneralisasikan dengan lebih baik. (2) Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel yang melibatkan variabel iklim organisasi, budaya organisasi, kepercayaan dan kualitas berbagi pengetahuan diantara karyawan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah variabel misalnya penambahan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja agar hasil penelitiannya mampu menyajikan materi yang lebih lengkap.

Daftar Pustaka

- Holloway, J.B. 2012. Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-Profit Organization. *Emerging Leadership Journeys*, 5(1): 9-35.
- Islam, M.Z., Ahmed, S.M., Hasan, I., dan Ahmed, S.U. 2011. Organizational Culture and Knowledge Sharing: Empirical Evidence from Service Organizations, *African Journal of Business Management*, 5(14): 5900-5909.
- Jain, K.K., Sandhu, M.S., and Goh, S.K. 2015. Organizational Climate, Trust and Knowledge Sharing: Insights from Malaysia. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1): 54-77.
- Koesmono, H.T. 2014. The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in East Surabaya, *Educational Research International*, 3(4): 25-39.

- Li, B., Zhang, J., dan Zhang, X. 2012. Knowledge Management and Organizational Culture: An Exploratory Study, *Creative and Knowledge Society/ International Scientific Journal*, 24(78): 1-13.
- Li, Z., Zhuo, T., and Luo, F. 2010. A Study on the Influence of Organizational Climate on Knowledge-Sharing Behavior in IT Enterprises. *Journal of Computers*, 5(4): 508-515.
- Ling, C.T.N. 2011. Culture and Trust in Fostering Knowledge-Sharing, *Electronic Journal of Knowledge Management*, 9(4): 328-339.
- Mosher, G.A. 2013. Trust, Safety, and Employee Decision-Making: A Review of Research and Discussion of Future Directions. *The Journal of Technology, Management and Applied Engineering*, 29(1): 1-12.
- Othman, R., dan Skaik, H. 2014. Determinants of Academics' Knowledge Sharing Behavior in United Arab Emirates Universities, *Journal of Education and Vocational Research*, 5(1): 1-12.
- Row, H.A.A., Ardakani, M.S., Harooni, A., and Pour, H.M. 2013. The Relationship between Organizational Trust and Organizational Justice Components and 62 Their Role in Job Involvement in Education. *International Journal of Management Academy*, 1(1): 25-41.
- Ryan, S.D., Windsor, J.C., Ibragimova, B., and Prybutok, V.R. 2010. Organizational Practices That Foster Knowledge Sharing: Validation Across Distinct National Cultures. *Informing Science: the International Journal of An Emerging Transdiscipline*, 13:1-26.
- Samadi, B., Wei, C.C., Seyfee, S., and Yusoff, W.F.W. 2015. Conceptual Model of Organizational Trust and Knowledge Sharing Behavior Among Multigenerational Employee. *Asian Social Science*, 11(9): 32-42.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G., dan Macey, W.H. 2013. Organizational Climate and Culture, *The Annual Review of Psychology*, 64(3): 61-88.
- Siakas, K.V., Georgiadou, E., dan Balstrup, B. 2010. Cultural Impacts on Knowledge Sharing: Empirical Data from EU Project Collaboration, *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 40(3/4): 376-389.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tan, B.I., Wong, C.H., Lam, C.H., Ooi, K.B., and Ng, F.C.Y. 2010. Assessing the Link Between Service Quality Dimensions and Knowledge Sharing: Student Perspective. *African Journal of Business Management*, 4(6): 1014-1022.
- Tsai, Y. 2011. Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction, *BMC Health Service Research*, 11(98): 1-19.
- Tseng, S.M. 2010. The Correlation between Organizational Culture and Knowledge Conversion on Corporate Performance, *Journal of Knowledge Management*, 14(2): 269-284.