

Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap Knowledge Sharing Karyawan PT. Katopas Jaya Abadi

Oriana Tandayong dan Edalmen

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: orianatandayong@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of organizational commitment on sharing knowledge with organizational citizenship behavior (OCB) as a mediating variable. The population in this study were all 64 employees of PT. Katopas Jaya Abadi. The sample selection method uses a saturated sample technique with quantitative research and uses a questionnaire to collect data. The results of the study show that there is a positive and significant influence of organizational commitment and organizational citizenship behavior on sharing knowledge. And organizational commitment is a positive and significant influence of organizational citizenship behavior. This study found that direct organizational behavior mediates the relationship between organizational commitment to knowledge sharing.*

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan 64 karyawan PT. Katopas Jaya Abadi. Metode pemilihan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan bagi *knowledge sharing*. Dan kemudian komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan untuk *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini menemukan bahwa secara tidak langsung, *organizational citizenship behavior* memediasi hubungan antara komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing*.

Kata kunci: Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing*.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang secara signifikan membedakan satu perusahaan dari yang lain, ini adalah elemen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dinilai melalui kualitas dan kinerja individu-individu yang ada di dalam organisasi (Darmawati, Hidayati & Herlina, 2013), keberhasilan tersebut perlu disertai dengan keunggulan kompetitif untuk mempertahankan keberlangsungan hidup dan menjadi solusi dalam mengatasi persaingan di kemudian hari yang semakin ketat. Sumber daya yang berbasis pengetahuan dapat menjadi sumber utama keunggulan

kompetitif berkelanjutan perusahaan, semakin maju pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan akan semakin tinggi pula daya saing yang dimiliki (Swart *et al.*, 2014). *Knowledge management* merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dikarenakan pengetahuan merupakan dasar dari berbagai proses dan aktivitas bisnis yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Manajemen pengetahuan didefinisikan sebagai metode untuk menyederhanakan dan meningkatkan proses berbagi, mendistribusikan, menciptakan dan memahami pengetahuan perusahaan (Nonaka & Konno, 1998).

Berkembangnya literatur *knowledge management* menarik banyak perhatian terhadap *knowledge sharing* yang merupakan bagian penting dan tidak terpisahkan. Globalisasi menciptakan persaingan bisnis di seluruh dunia semakin ketat, hal ini menyebabkan *knowledge sharing* berimplikasi pada organisasi bisnis di negara berkembang (Burke, 2011). Indonesia sebagai negara berkembang perlu mendorong perilaku *knowledge sharing* di antara karyawan untuk memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, proses tersebut dianggap sebagai proses utama komunikasi antar individu dalam organisasi. Dalam lingkungan yang sangat dinamis, *knowledge sharing* dapat membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya dan membantu organisasi tumbuh dengan cepat. Penelitian seperti penghargaan atau imbalan sudah sering digunakan, maka daripada itu penelitian ini menggunakan sikap kerja (seperti komitmen organisasional) dan perilaku lain (seperti *Organizational Citizenship Behavior*) yang dapat mendukung atau membatasi *knowledge sharing* individu dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasional merupakan faktor yang berpengaruh terhadap *knowledge sharing* seperti konsesus yang dilakukan sebelumnya menemukan bahwa kesediaan karyawan untuk *knowledge sharing* tergantung pada tiga faktor utama yaitu: faktor individu (seperti komitmen karyawan terhadap organisasi), faktor kelompok (seperti kepercayaan terhadap rekan kerja) dan faktor organisasi (seperti lingkungan kerja dan etika di organisasi tersebut). Konsep dari komitmen organisasional pertama kali diperkenalkan oleh Meyer & Allen pada tahun 1991 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional terdiri atas tiga bentuk, yaitu: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Karyawan dengan OCB yang tinggi akan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan karena OCB dipercaya merupakan sebuah bentuk perilaku positif karyawan atas perasaan diterima dalam perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi yang mengarah terhadap kesuksesan dan manfaat jangka panjang (Prasetio, dkk, 2015). Dalam hal ini, OCB memainkan peran penting dalam penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat dan optimalisasi sumber daya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Husain dkk., (2017) dengan judul *Knowledge sharing behavior, job attitudes, OCB and organizational learning culture* yang dilakukan di Indonesia menarik untuk menjadi acuan penelitian. Penelitian tersebut meneliti tentang sikap kerja (keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan dimoderasi oleh *organizational learning culture* dapat mempengaruhi *knowledge sharing* dalam perusahaan. Sedangkan peneliti akan lebih berfokus pada salah satu sikap kerja yakni komitmen organisasional, penelitian tentang komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* dipilih karena adanya hasil yang berbeda.

Adanya bencana yang melanda di Palu, membuat perusahaan harus kehilangan beberapa karyawannya dan perlu melakukan adaptasi yang baru. Setelah mewawancarai salah satu manajer (bagian Sumber Daya Manusia) pada bulan April, ditemukan bahwa

knowledge sharing menjadi bagian penting dalam menstabilkan kondisi perusahaan. Para karyawan lama dituntut untuk membagikan pengetahuannya terhadap karyawan baru, namun beberapa dari mereka tidak melakukannya karena sibuk dalam mengerjakan pekerjaannya. Salah satu indikator komitmen organisasional yakni keterlibatan anggota dalam kegiatan di organisasi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan *knowledge sharing*, namun beberapa karyawan tidak ingin terlibat dalam organisasi yang ditunjukkan dengan perilaku tidak hadir, membolos, dan tidak bertanggungjawab atas pekerjaannya. Jika hal ini berlanjut, tingkat OCB perusahaan akan menurun yang terlihat dari perilaku yang cenderung individualisme dan tidak peduli antar rekan kerja. Maka daripada itu, perusahaan perlu menjalin hubungan yang baik agar karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, perilaku positif (OCB) serta meningkatkan *knowledge sharing* karyawan. Maka daripada itu akan diteliti lebih lanjut mengenai komitmen organisasional, *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan *knowledge sharing* di PT. Katopas Jaya Abadi.

KAJIAN TEORI

Theory of Reasoned Action (TRA) yang dicetuskan oleh Fishbein pada tahun 1967 dikembangkan selama bertahun-tahun oleh Fishbein dan Ajzen (1977) didasari pada asumsi bahwa adanya suatu alasan seseorang sebelum melakukan suatu tindakan. TRA dimaksudkan untuk menjelaskan perilaku yang nyata atau disebut sebagai *overt behavior*, dimana perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh sikap untuk berperilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. *Social exchange theory* juga digunakan dalam penelitian ini, dengan asumsi bahwa teori pertukaran sosial adalah tindakan yang bergantung pada reaksi penghargaan dari orang lain (Emerson, 1976). Hubungan sosial yang baik harus dilakukan secara timbal balik sehingga terjadi transaksi atau pertukaran yang menguntungkan dan setiap karyawan perlu untuk ikut serta dalam timbal balik tersebut.

Cummings mengemukakan bahwa “*knowledge sharing is defined here as the provision or receipt of task information, know-how, and feedback regarding a product or procedures*” (Cummings, 2004: 352) Artinya penyediaan atau penerimaan informasi tugas, keterampilan, dan umpan balik mengenai produk atau prosedur. *Knowledge sharing* diartikan sebagai “*the process where individuals mutually exchange their (implicit and explicit) knowledge and jointly create new knowledge*” (Hooff & De Ridder, 2004: 118) Artinya proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (baik secara *implicit* maupun *explicit*) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan yang baru. Lin, 2007: 136 mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai “*social interaction culture, involving the exchange of employee knowledge, experiences, and skills through the whole department or organization*” Artinya *knowledge sharing* didefinisikan sebagai proses budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman dan keterampilan karyawan melalui keseluruhan departemen atau organisasi. Definisi *knowledge sharing* dapat disimpulkan peneliti sebagai hubungan timbal balik yang melibatkan individu dengan rekan kerjanya dalam memperoleh dan menyebarkan pengetahuan. Interaksi sosial tersebut dilakukan dengan bertukar pikiran melalui diskusi untuk menciptakan pengetahuan baru dan berhubungan dengan penyediaan informasi tugas, keterampilan, serta umpan balik mengenai produk atau prosedur.

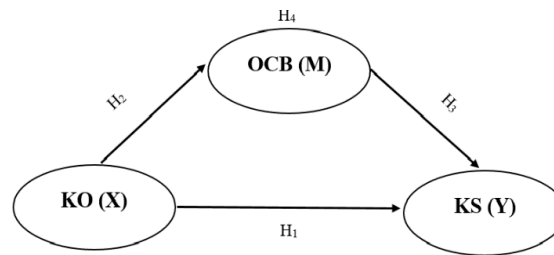
Markovits *et al.* berpendapat bahwa “*Organizational commitment is a multi-component construct which describes individuals’ feelings of attachment to their organization*” (Markovits *et al.*, 2008: 486) Artinya komitmen organisasi merupakan

konstruksi multi-komponen yang menggambarkan perasaan keterikatan individu dengan organisasinya. Multi-komponen yang dimaksud dalam pernyataan tersebut adalah komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Meyer dan Allen, 1993). Menurut ahli lainnya, “komitmen organisasional didefinisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi” (Arishanti, 2009: 46). Dalam buku *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, Luthans mengungkapkan “As an attitude, organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization” (Luthans, 2011: 147). Komitmen organisasional merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Definisi komitmen organisasional dapat disimpulkan peneliti sebagai keterikatan individu dengan organisasinya sehingga ingin terus berada dan terlibat di dalamnya.

Menurut Morrison “... an employee will be more likely to perform an activity if it is defined as in-role rather than extra-role implies that an important determinant of supervisory ratings of so-called OCB will be how broadly employees define their job responsibilities” (Morrison, 1994: 1545) Artinya seorang karyawan cenderung melakukan suatu kegiatan apabila hal tersebut dianggap peran daripada peran tambahan. OCB adalah seberapa luas karyawan mendefinisikan tanggung jawabnya sehingga tanpa adanya imbalan, karyawan tersebut tetap melakukan tambahan pekerjaan. Peneliti lain mengemukakan bahwa “Organizational citizenship behavior (OCB) is referred as set of discretionary workplace behaviors that exceed one’s basic job requirements. They are often described as behaviors that go beyond the call of duty” (Jahangir, et al, 2004: 75) Artinya OCB disebut sebagai serangkaian perilaku di tempat kerja yang melebihi kebutuhan pekerjaan dasar seseorang dan sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui pemberian tugas. Buku yang ditulis oleh Robbins & Judge mengemukakan bahwa “organization citizenship behavior (OCB) is defined as the discretionary behavior that is not part of an employee’s formal job requirements, and that contributes to the psychological and social environment of the workplace” (Robbins & Judge, 2015: 58). *Organization Citizenship Behavior* adalah perilaku diskresioner (sukarela) yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan, dan berkontribusi pada lingkungan psikologis maupun sosial di tempat kerja. Definisi OCB disimpulkan peneliti sebagai perilaku sukarela individu yang dilakukan melampaui tugas dasarnya walaupun tidak tercantum dalam persyaratan formal kerja.

Berdasarkan Uraian tersebut maka terbentuk kerangka pemikiran dan hipotesis. Model Kerangka pemikiran dan hipotesis diuraikan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai:

- H1 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* karyawan.
- H2 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.
- H3 : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* karyawan.
- H4 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediator.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kasual karena menguji hubungan sebab akibat antara komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai mediator yang dikaji menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif (Sekaran & Bougie, 2016: 96). Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang didukung oleh beberapa acuan teori dari para ahli dan menggunakan metode deskriptif dengan desain *cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh orang yang bekerja di PT. Katopas Jaya Abadi dengan jumlah orang yang bekerja adalah 64 orang. Subjek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan PT. Katopas Jaya Abadi bergerak dalam memasarkan produk-produk nutrisi berbasis susu untuk anak-anak di Sulawesi Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung ke karyawan PT. Katopas Jaya Abadi dan tanggapannya diberikan skor berupa skala likert (Supriyanto & Maharani, 2013: 43). Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dimana data diolah dengan program *software* SmartPLS 3.0.

Pertama, pengolahan dilakukan pada *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilihat dari nilai *factor loading convergent validity* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya yang diharapkan > 0.7 (Hussein, 2015). Selanjutnya, Uji reliabilitas digunakan untuk menguji nilai reliabilitas dari setiap blok indikator yang mengukur sebuah konstruk, dimana konstruk dinyatakan reliabel (hasil pengukuran yang relatif sama dalam waktu yang berbeda) jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 dan *composite reliability* $> 0,7$ (Lestaringtyas, 2016).

Kedua, pengolahan dilakukan pada *inner model* untuk menguji hipotesis yang telah dihasilkan. Sebelum pengujian hipotesis, pertama dilakukan pengujian besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai *R-square* (R^2) berkisar dari 0 hingga 1, dimana 1 merepresentasikan akurasi prediktif yang sempurna (Hair *et al.*,

2014). *Predictive Relevance* digunakan untuk menjelaskan relevansi dari *inner model* dalam penelitian. Konstruk endogen dinyatakan relevan untuk memprediksi model penelitian apabila memiliki nilai Q^2 lebih dari 0. Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menggambarkan tingkat kelayakan model secara keseluruhan. Nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 model dan terbentang dari 0 – 1 dengan interpretasi nilai yang dibagi menjadi tiga, nilai GoF = 0,1 (kecil), GoF= 0,25 (sedang) dan GoF= 0,38 (besar). Pengujian hipotesis, untuk melihat pengaruh yang terjadi lihat (positif/ negatif) dari *coefficient* yang dihasilkan, dan menggunakan *t-statistics* > 1,96 (hipotesis tidak ditolak) dan *p-values* < 0,05 (hipotesis signifikan) (Ghozali dan Latan, 2015:42). Terdapat beberapa kemungkinan yang akan terjadi jika mediasi ditambahkan (Garson, 2016:22), yaitu: Saat variabel mediasi ditambahkan dan nilai *indirect effect* turun sampai 0 maka variabel mediasi memiliki efek *full control*. Saat variabel mediasi ditambahkan dan nilai *indirect effect* hanya turun sebagian menuju 0 maka variabel mediasi memiliki efek *partial control*. Saat variabel mediasi ditambahkan dan nilai *indirect effect* tidak berubah maka variabel mediasi tersebut *no effect*. Saat variabel mediasi ditambahkan dan nilai *indirect effect* meningkat dibandingkan *direct effect* maka dinamakan *suppression*.

Variabel dan jumlah pernyataan yang digunakan dan yang akan diolah datanya dalam penelitian ini, tersaji dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Konstruk penelitian

No	Variabel	Pernyataan	Sumber
1	Knowledge Sharing	10	Hooff & De Ridder (2004)
2	Komitmen Organisasi	12	Meyer, J. P., Natalie J. Allen, & Catherine A Smith. (1993)
3	Organizational Citizenship Behavior	15	Niehoff B.P & Moorman R. (1993)

Sumber: *Output smart* PLS 3, 2019

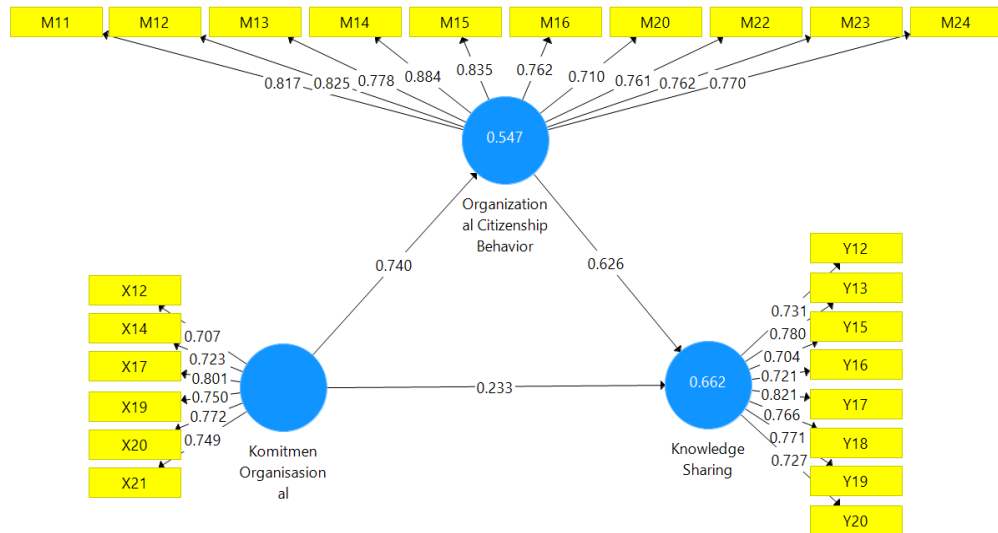
Hasil Uji Statistik

Pengujian validitas data dalam penelitian ini diukur menggunakan nilai validitas konvergen, *Average Variance Extracted* (AVE) dan validitas diskriminan. Nilai *loading factor* validitas konvergen harus lebih besar dari 0.7 dan jika kurang dari nilai tersebut harus dihapuskan, maka daripada itu terdapat beberapa indikator seperti KS1, KS4, KO1, KO3, KO5, KO6, KO8, KO12, OCB7, OCB8, OCB9, OCB11, dan OCB15 harus dieliminasi. Pengukuran nilai AVE harus lebih besar dari 0.5, dimana nilai AVE *knowledge sharing* adalah sebesar 0.627, komitmen organisasional adalah sebesar 0.568, dan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0.564. Berdasarkan hasil pengujian *discriminant validity*, nilai *cross loading* konstruk yang dituju lebih tinggi daripada *cross loading* konstruk lain sehingga semua pernyataan pada setiap variabel adalah valid.

Pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika hasil dari *cronbach's alpha* >0.6, dimana nilai *cronbach's alpha knowledge sharing* adalah sebesar 0.891, komitmen organisasional adalah sebesar 0.847, dan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0.934. Nilai *composite reliability* harus memiliki nilai 0.7, dimana nilai *composite reliability*

knowledge sharing adalah sebesar 0.913, komitmen organisasional adalah sebesar 0.886, dan *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0.994.

Gambar 2. Hasil PLS Algorithm



Nilai *R-square* juga digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Pengujian *R-Square knowledge sharing* memiliki nilai sebesar 0,662 sedangkan nilai *R-Square OCB* adalah sebesar 0.547 artinya variabel *knowledge sharing* mampu dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* sebesar 66.2% dan sisanya 33.8% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel *organizational citizenship behavior* mampu dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional sebesar 54.7% dan sisanya 45.3% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil analisis data dalam uji Q^2 digunakan untuk menjelaskan hubungan dari *inner model* dalam penelitian. Nilai Q^2 *knowledge sharing* adalah sebesar 0.335 sedangkan nilai Q^2 *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0.305. Hair et al., (2014:145) menyatakan bahwa, konstruk eksogen memiliki relevansi prediktif untuk konstruk endogen yang dapat dinyatakan relevan untuk memprediksi model penelitian apabila memiliki nilai Q lebih dari 0.

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk menunjukkan tingkat kecocokan model yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk dapat melakukan pengujian kecocokan model dalam penelitian ini, nilai GoF (*Goodness of Fit*) dapat dilihat dari hasil NFI y untuk mengukur model penelitian apakah fit atau tidak. Nilai NFI yang baik adalah 0-1, dimana hasil NFI penelitian adalah 0.596 yang dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini dapat menggambarkan tingkat kelayakan model secara keseluruhan.

Pengujian Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini untuk dapat menentukan apakah hipotesis-hipotesis yang telah dibuat dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan. Signifikansi hipotesis dilihat dari nilai signifikan T-Statistik pada *algorithm bootstrapping parameter* yang harus lebih dari 1.96 dan *p-values* harus lebih dari 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen (Ghozali dan Latan, 2015:42).

Hasil pengujian untuk hipotesis pertama (Komitmen Organisasional terhadap *Knowledge Sharing*) memiliki nilai *original sample* (O) sebesar 0.233 yang menjelaskan bahwa pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* adalah positif sedangkan nilai t-statistik yang didapat sebesar 2.119 (>1.96) dan p-values sebesar 0.035 (<0.05) yang berarti signifikan. nilai *t-statistics* 7,387 $>$ dari *t-value* 1.96. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* sehingga H_1 tidak ditolak.

Hasil pengujian untuk hipotesis kedua (Komitmen Organisasional terhadap *Knowledge Sharing*) memiliki nilai *original sample* (O) sebesar 0.740 menjelaskan bahwa pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* adalah positif sedangkan nilai t-statistik yang didapat sebesar 15.259 (>1.96) dan p-values sebesar 0.000 (<0.05) yang berarti signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga H_2 tidak ditolak.

Hasil pengujian untuk hipotesis ketiga (*Organizational Citizenship Behavior* terhadap *knowledge sharing*) memiliki nilai *original sample* (O) sebesar 0.626 menjelaskan bahwa pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap *knowledge sharing* adalah positif sedangkan nilai t-statistik yang didapat sebesar 6.035 (>1.96) dan p-values sebesar 0.000 (<0.05) yang berarti signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap *knowledge sharing* sehingga H_3 tidak ditolak.

Hasil pengujian untuk hipotesis keempat (Komitmen Organisasional terhadap *knowledge sharing* dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediator) memiliki nilai *original sample* (O) *direct effect* dari komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* sebesar 0.233 sedangkan nilai *original sample* (O) *indirect effect* adalah sebesar 0.463 hal ini menunjukkan adanya peningkatan nilai *original sample* sebesar 0.230 dengan adanya *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi. Nilai t-statistik yang didapat sebesar 5.331 (>1.96) dan p-values sebesar 0.000 (<0.05) yang berarti signifikan. Nilai *p-value direct effect* sebelumnya adalah 0.035 sedangkan *p-value indirect effect* 0.000 menunjukkan adanya efek *partial control* dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif untuk *knowledge sharing* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi sehingga H_4 tidak ditolak.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>	Kesimpulan
H1	Komitmen Organisasional → <i>Knowledge Sharing</i>	0.233	2.119	0.035	Tidak Ditolak
H2	Komitmen Organisasional → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.740	15.259	0.000	Tidak Ditolak
H3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → <i>Knowledge Sharing</i>	0.626	6.035	0.000	Tidak Ditolak
H4	Komitmen Organisasional → <i>Organizational Citizenship Behavior</i> → <i>Knowledge Sharing</i>	0.463	5.331	0.000	Tidak Ditolak

Sumber: *Output smart PLS 3*, 2019

DISKUSI

Hasil analisis menunjukkan H_1 tidak ditolak, yaitu komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing*. Komitmen yang lebih tinggi dalam suatu organisasi dapat dikaitkan dengan nilai kesediaan individu yang lebih tinggi untuk berbagi pengetahuan, sehingga karyawan secara positif terkait dengan berbagi pengetahuan karena adanya keterlibatan emosional antar rekan kerja dan perasaan kewajiban terhadap organisasi dalam memajukan perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Swart *et al.* (2014) terhadap 559 karyawan Perusahaan Layanan Profesional global (ProClient) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan berkaitan dengan *knowledge sharing*.

Hasil analisis menunjukkan H_2 tidak ditolak, yaitu komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasional merupakan keterikatan individu dengan organisasinya sehingga ingin terus berada dan terlibat di dalamnya dapat ditinjau dari masa kerja karyawan > 3 tahun, dimana hampir setengah dari keseluruhan karyawan (46.8%) dapat menjadi indikasi kesediaan karyawan dalam melakukan semua tugas yang dibebankan di luar tanggung jawabnya tanpa mengeluh. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Lestaringtyas (2016) terhadap PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya divisi sumber daya manusia dan keuangan dengan sampel sebanyak 30 orang karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil analisis menunjukkan H_3 tidak ditolak, yaitu *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing*. *Organizational Citizenship Behavior* memainkan peran penting dalam penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat dan optimalisasi sumber daya yang akan berdampak terhadap *knowledge sharing* dalam membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya dan membantu organisasi tumbuh dengan cepat. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Sadegh, dkk, (2018) terhadap 5.000 karyawan (804 dokter, 3632 perawat, dan 564 staf) di 20 rumah sakit Fars, Iran terdapat 361 kuisisioner yang digunakan sebagai sampel menemukan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing*.

Hasil analisis menunjukkan H_4 tidak ditolak, yaitu komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi. Komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* dapat memotivasi karyawan untuk melakukan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuannya), dimana karyawan yang berkomitmen pada organisasi akan melakukan usaha diluar apa yang diharapkan oleh perusahaan sehingga karyawan tersebut rela untuk membantu, mengajar dan saling berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Husain dkk, (2017) menemukan bahwa dampak *organizational citizenship behavior* secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara Job Attitudes (kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional) dan *knowledge sharing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan untuk *knowledge sharing* maupun *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan serta mediator terhadap *knowledge sharing*.

Terkait dengan hasil uji indikator tertinggi ada pada M14 yaitu “menghargai dan peduli antar satu sama lain” dengan total 0,884 dan yang terendah ada pada Y15 yaitu “berbagi informasi baru dalam departemen yang berbeda.” dengan total 0,704. Maka daripada itu, PT. Katopas Jaya Abadi harus dapat mempertahankan budaya saling menghargai dan peduli antar karyawan sehingga terbentuk rasa persatuan dalam perusahaan yang dapat mengurangi tingkat perpecahan atau permusuhan dan meningkatkan keterampilan berbagi informasi antar karyawan yang dapat ditunjukkan dimulai dari para pemimpin perusahaan. Informasi biasanya dianggap sebagai keunggulan kompetitif individu sehingga jarang untuk dibagikan terhadap sesama terutama bagi mereka yang berbeda departemen, namun dengan membagikan informasi individu dapat mengasah keterampilan dan meningkatkan kredibilitas di bidang tersebut. Diharapkan pula penelitian selanjutnya menggunakan faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang diperkirakan dapat mempengaruhi *knowledge sharing* seperti budaya organisasi, etika bisnis, kepuasan kerja, kepercayaan, norma subyektif dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Burke, M.E. (2011). Knowledge Sharing in Emerging Economies. *Library Review*, 60 (1), 5-14.
- Cummings, J.N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management Science*, 50 (3), 352-364.
- Darmawati, Hidayati, & Herlina. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Economia*, 9 (1), 10–17.
- Emerson, R.M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*. 21 (1), 335-362.
- Garson, G. D. (2016). Partial Least Square: Regression & Structural Equation Models. USA: Statistical Associates Blue Book Series.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Hooff, B.V.D. & Ridder, J.A.D. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8 (6), 117–130.
- Husain, Y.S, Samdin, Nurwati, Husin. (2017). Knowledges haring behavior, job attitudes, OCB and organizational learning culture. *Journal of Administrative and Business Studies*, 3 (4), 162–70.
- Hussein, A. S., (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3.0. Universitas Brawijaya.

- Jahangir N., Akbar M. M. & Haq M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, 1 (2), 75-85.
- Lestaringtyas, E. (2016). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Antara Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-10.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Markovits, Y., Ullrich, J., van Dick, R., & Davis, A. J. (2008). Regulatory foci and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (3), 485–489.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Morrison, E. W. (1994). Role Definitions And Organizational Citizenship Behavior: The Importance Of The Employee's Perspective. *The Academy of Management Journal*, 37 (6), 1543–1567.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. (1993). Justice As a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal*, 36 (3), 527-556.
- Nonaka, Ikujiro & Nobu Konno. (1998). The Concept of “Ba”: Building a Foundation for Knowledge Creation. *California Management Review*, 40 (3), 40–54.
- Prasetyo, Siregar & Luturlean. (2015). The Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 19 No. 2, 99-108.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2015). *Organizational Behavior* (16th edition). Edinburgh Gate, Harlow, Essex CM20 2JE, England: Pearson Education Limited 2015.
- Sadegh, T., Khani R. M. & Modaresi F. (2018). Introducing a Model of Relationship between Knowledge Sharing Behavior and Organizational Citizenship Behavior and Positively Orientated Organizational Behavior: A Two-Wave Study. *International Journal of Knowledge Management*, 14(3), 21-36.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business* (6th ed). Southern Gate, Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Supriyanto, A. S. & Maharani V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Swart, J., Kinnie, N., Rossenberg, Y. & Yalabik, Z.Y. (2014). Why Should I Share My Knowledge? A Multiple Foci of Commitment Perspective. *Human Resource Management Journal*, 24 (3), 269–289.