

Analisis Pengaruh Trust In The Organization Terhadap Knowledge Sharing Dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi)

Oleh :

Firda Setiawati, Wawan Prahawan, Liza Mumtazah

Email : Firdasetiawati17@gmail.com

Prodi Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ABSTRACT

This study aims to investigate the influence of trust in organizations on knowledge sharing in the context of the corporate world. Trust in the organization was identified as a key factor that can influence knowledge sharing. In developing the research framework, qualitative methods were chosen with a focus on empirical analysis. Data was obtained through reference literature, reference books, Google Scholar. The research results show that trust in the organization has a positive effect on knowledge sharing between superiors, subordinates and colleagues. The conclusion of this research highlights the importance of trust in organizations within the company to share knowledge with fellow employees. Research implications of the influence of trust in organizations on knowledge sharing in the corporate world (empirical and theoretical studies in implementation)

Keywords: Trust in the organization, Knowledge Sharing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepercayaan dalam organisasi terhadap berbagi pengetahuan dalam konteks dunia usaha. Kepercayaan terhadap organisasi diidentifikasi sebagai faktor kunci yang dapat mempengaruhi pembagian pengetahuan. Dalam mengembangkan kerangka penelitian, metode kualitatif dipilih dengan fokus pada analisis empiris. Data diperoleh melalui referensi literatur, buku referensi, Google Scholar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap organisasi berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Kesimpulan penelitian ini menyoroti pentingnya kepercayaan pada organisasi dalam perusahaan untuk berbagi pengetahuan dengan sesama karyawan. Implikasi penelitian pengaruh kepercayaan pada organisasi terhadap berbagi pengetahuan di dunia usaha (studi empiris dan teoritis dalam implementasi)

Kata Kunci : Kepercayaan pada organisasi, Knowledge Sharing

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi sebuah organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang memadai, suatu organisasi akan menghadapi beberapa masalah dalam mencapai tujuannya (Muktamar et al., 2024). Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena mereka mendorong sumber daya lain untuk berfungsi dan berjalan. Berbagai potensi sumber daya manusia, seperti pikiran dan ide,

keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lain-lain, menentukan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi (Siswanto et al., 2022).

Trust in the organization adalah keinginan organisasi yang didasarkan pada budaya dan komunikasi perilaku dalam hubungan dan transaksi, bersikap terbuka dan jujur berdasarkan keyakinan bahwa individu, kelompok, atau organisasi lain juga kompeten, terbuka dan jujur, peduli, dapat

diandalkan, dan diidentifikasi dengan tujuan, norma, dan nilai yang sama. Kepercayaan organisasi juga demikian didefinisikan sebagai perasaan percaya diri dan komitmen tanpa persepsi rasa takut dan ragu, dimana orang percaya bahwa mereka akan menerima dukungan dan dapat bekerja sama dengan orang lain memecahkan suatu masalah tanpa didasari oleh motif tersembunyi dan pikiran (Utomo, H. J. N et al., 2022). Kepercayaan terhadap suatu organisasi merupakan salah satu hal penting dalam membangun sebuah organisasi. Kepercayaan terhadap suatu organisasi dapat digambarkan dalam tiga hal, yaitu: keyakinan terhadap integritas, karakter dan kemampuan pemimpin, kepercayaan terhadap hubungan timbal balik dari perilaku yang dilakukan, meyakini integritas, kejujuran atau keadilan yang terjalin di dalamnya sesama individu dalam suatu perusahaan Putra, TS, & Pramusiwi, AD (2023).

Demikian juga dalam perusahaan tidak adanya knowledge sharing antar sesama rekan kerja akan menimbulkan efek yang tidak baik terhadap perusahaan. Knowledge sharing, atau berbagi pengetahuan 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 berbagi pengetahuan termasuk salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif Arfan, M. N., & Trisninawati, T. (2023). Tujuan peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh trust in the organization terhadap knowledge sharing di dunia perusahaan agar perusahaan lebih meningkatkan trust in

the organization terhadap knowledge sharing yang akan dibangun didalam perusahaan. Pertanyaan masalah yang bertujuan untuk membatasi isu-isu pokok yang menjadi bahasan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh trust in the organization terhadap knowledge sharing didunia perusahaan?

LITERATUR REVIEW

Trust In The Organization

Kepercayaan organisasi adalah keyakinan individu atau kelompok secara keseluruhan bahwa individu atau organisasi akan melakukan segala upaya dengan itikad baik dalam bertindak sesuai dengan tujuannya komitmen untuk memberikan yang terbaik dimanapun ia bekerja Menurut Alleyne dkk. (2018); Andrade dkk. (2022); Putra dkk. (2023).

Dimensi Organisasi Menurut Robbins dan Judge (2008), terdapat 5 dimensi dalam hal kepercayaan organisasional antara lain:

1. Integritas (Integrity), merujuk pada kejujuran dan keadaan sebenarnya. Dari kelima dimensi, ini tampaknya yang paling penting, bila seseorang menilai sifat dapat dipercaya dari pihak lain. "Tanpa pemahaman karakter moral dan kejujuran dasar orang lain, dimensi kepercayaan lain tidak akan ada artinya.
2. Kompetensi (Competence), pengetahuan dan keterampilan interpersonal dan teknis seseorang bisa menjalankan apa yang dia katakan ketika orang itu memiliki kemampuan untuk mengeksekusi kata-katanya. Ketika dia tidak tahu apa makna dari apa yang dia katakan, Anda mungkin tidak bisa mengandalkan orang tersebut. Oleh karena itu, Anda harus menyadari kekuatan dan kelemahan Anda, menawarkan pertolongan ketika Anda

bisa melakukannya serta mencari sumber daya dan pertolongan Ketika membutuhkan.

3. Konsistensi (Concistency), dapat diandalkan, mudah diprediksi, dan memiliki penilaian yang baik dalam menangani suatu situasi. Menurut De Janasz et al. (2006) elemen ini menitikberatkan pada kesesuaian dengan “praktik sebelumnya” yang telah Anda lakukan. Dalam bahasa yang sederhana, kita tidak akan percaya kepada mereka yang plin-plan atau yang tindakannya tidak sesuai apa yang dikatakannya. Artinya, Anda harus melakukan sesuatu yang konsisten dengan apa yang pernah Anda lakukan sebelumnya; “you do what you say you will do”. Peribahasa “mulutmu harimaumu” tepat untuk menggambarkan keharusan untuk selalu konsisten. terkait dengan keandalan individu, prediktabilitas, dan membuat penilaian pada diri seseorang dalam menangani situasi.
4. Kesetiaan (Loyalty), adalah keinginan untuk melindungi dan menutupi aib orang lain, baik ketika mereka hadir maupun tidak. Kepercayaan menuntut Anda untuk tidak bertindak oportunistik ketika seseorang bergantung pada Anda. Teman yang memuji di depan Anda tetapi menyebarkan gosip di belakang punggung Anda tentulah bukan seorang teman yang setia (De Janasz et al., 2006).
5. Keterbukaan (Openness), adalah berhubungan dengan keinginan untuk membagi ide dan informasi dengan bebas. Anda tidak menutup pada ide baru. Komponen kepercayaan ini menyarankan agar Anda menyadari siapa Anda serta merasa nyaman berbagi dan terbuka kepada orang lain. Perlu ditambahkan, ketika

seseorang berbagi kepada Anda, Anda membesarkan hati, menerima, serta mendukung mereka, sebagai lawan dari mengkritik serta mencemooh mereka (De Janasz et al., 2006).

Knowledge Sharing

Gibbert & Krause (2002) dalam Bock et al. (2005) mengatakan bahwa knowledge sharing berhubungan dengan kesediaan individu dalam organisasi untuk membagi pengetahuan yang diciptakan atau didapatkannya kepada individu lain. Karena itu meski telah dikodifikasikan sebagai objek, pengetahuan tetap tidak akan bisa terungkap selama pemiliknya tidak bersedia untuk mengungkapkan dan membagikannya. Dalam aktivitas berbagi pengetahuan banyak orang yang akan memiliki pengetahuan yang sama, dan sebagai akibatnya pengetahuan itu dianggap menjadi kurang bernilai. Oleh karena itu banyak individu yang tidak bersedia untuk berbagi pengetahuan yang dimilikinya kepada individu lainnya (Devenport, 1997). Karena itu, organisasi selalu dihadapkan pada tantangan bagaimana agar individu mau berbagi pengetahuan di dalam dan di luar organisasi.

Berbagi pengetahuan antar individu merupakan proses mengubah pengetahuan yang dimiliki individu ke dalam sebuah bentuk yang dapat dipahami, diserap dan digunakan oleh individu lain (Ipe, 2003). Knowledge sharing mengacu pada tugas untuk membantu individu lain dengan informasi dan pengetahuan, dan untuk berkolaborasi dengan individu lain dalam memecahkan suatu masalah, mengembangkan ide-ide baru, dan pelaksanaan proses (Cummings, 2004). Indikator Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)

Menurut Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur knowledge sharing sebagai berikut :

1. Mengumpulkan pengetahuan, yaitu karyawan mempelajari pengetahuan baru baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan
2. Menyumbang pengetahuan, yaitu karyawan ikut memberikan sumbangan pemikiran kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun perusahaan
3. Berbagi pengalaman dan berbagi informasi, yaitu karyawan membagikan pengalama dan informasi terkait pekerjaan yang dilakukan kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun Perusahaan

Perusahaan

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) dan perundang-undangan di luar KUHD seperti Burgelijk Wetbook (BW). Namun, dalam KUHD dan BW sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan. Pengertian perusahaan secara resmi dirumuskan dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, perusahaan adalah setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus, didirikan dan bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia dengan bertujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Menurut (Prof. Dr. H. Zainal Aikin and Dr. L. Wira Pria Suhartana 2016) bisnis adalah Tindakan terus-menerus yang dilakukan dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan. Untuk mengelola bisnis ini, Anda memerlukan suatu wadah. Wadahnya adalah organisasi perusahaan

1. Perusahaan atau perusahaan swasta
Sebuah bisnis yang didirikan dan dikelola oleh seorang pengusaha
Perusahaan ini hanya dimiliki oleh satu pengusaha.
2. Organisasi yang memiliki persekutuan: persekutuan perdata, Persekutuan Komanditer, dan korporasi.
3. Badan hukum (korporasi), Perseroan Terbatas (PT), termasuk Koperasi, Perseroan Terbatas Perusahaan Saham Gabungan (Perum), Perseroan Terbatas, dan Yayasan.

METHOD

Menurut Sugiyono (2012), lima jenis metode penelitian kualitatif termasuk studi kasus, etnografi, teori dasar, penelitian fenomenologis, dan penelitian naratif. Kerangka penelitian ini mencakup pendahuluan, dasar pemikiran, metode penelitian, hasil, diskusi, kesimpulan, dan rekomendasi untuk pembaca. Untuk menentukan bagaimana *trust in the organization* mempengaruhi *knowledge sharing* didunia perusahaan, penelitian ini bersifat teoritis dan empiris.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis empiris, yang menganalisis *trust in the organization* mempengaruhi *knowledge sharing* didunia perusahaan berdasarkan hasil penelitian dari berbagai bidang. Dengan menggunakan bahan referensi, buku referensi, Google Scholar.

RESULTS AND DISCUSSION

Tingkat kepercayaan yang tinggi di tempat kerja akan menimbulkan kesediaan seorang karyawan untuk menahan diri dari tindakan perlindungan diri terhadap rekan kerja dan manajer. Ketika tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi terbangun, karyawan tidak perlu melindungi diri sendiri dan

menyimpan pengetahuan dan informasi untuk diri mereka sendiri. Oleh karena itu, kepercayaan pada organisasi dapat mendorong berbagi pengetahuan. Sebaliknya, Ketika kepercayaan terhadap organisasi rendah, individu akan berhati-hati dalam bertukar informasi dan ide satu sama lain. (Collins dan Smith 2006, P. 548:).

Menurut Rnzal, (2008) Trust berpengaruh terhadap knowledge sharing. Yang artinya secara spesifik kepercayaan dalam manajemen meningkatkan tindakan berbagi pengetahuan. Melalui pengurangan rasa takut akan hilangnya nilai unik dari seseorang dan meningkatkan keinginan untuk mendokumentasikan pengetahuan.

Penelitian ini sejalan dengan (Badar, E. F., & Seniati, A. N. L,

2017;Latupapua, C. et.,al 2021; Kurniati P, 2022) Trust in organization berpengaruh positif pada perilaku knowledge sharing. Artinya kepercayaan pada kemampuan orang lain, kebaikan, dan integritas terkait dengan keinginan untuk memberi dan menerima informasi. Trust merupakan antesenden dari knowledge sharing. Ketika trust di antara individu tinggi, maka kecenderungan individu untuk membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain juga akan meningkat. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Trust in the organization berpengaruh positif terhadap knowledge sharing. Lebih ringkasnya dapat di amati pada table di bawah ini :

Tabel 1. Pengaruh Trust in the organization terhadap Knowledge sharing

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Collins dan Smith 2006, P. 548)	Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firm	Trust in the Organization berpengaruh terhadap Knowledge Sharing
2.	Rnzal, (2008)	Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation	Trust berpengaruh positif terhadap Knowledge sharing
3.	(Badar, E. F., & Seniati, A. N. L, 2017)	Pengaruh trust terhadap berbagi pengetahuan melalui mediasi komitmen organisasi pada dosen perguruan tinggi	Trust berhubungan positif positif terhadap Berbagi Pengetahuan
4.	(Latupapua, C. et.,al 2021)	Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan	Kepercayaan organisasi berpengaruh positif terhadap prilaku Berbagi Pengetahuan
5.	Kurniati P, 2022	Pengaruh Kepercayaan, Reputasi, Norma Timbal Balik Dan Hubungan Yang Diharapkan Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Di Media Sosial	Kepercayaan berpengaruh positif terhadap Berbagi Pengetahuan

Sumber : penelitian – penelitian terdahulu, diolah 2024

CONCLUSION

Berdasarkan pemaparan materi diatas, bisa disimpulkan bahwa trust in the organization berpengaruh positif

terhadap knowledge sharing. Pada umumnya perusahaan harus bisa meyakinkan karyawan untuk menumbuhkan rasa trust in the

organization yang tinggi. Jika tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi terbangun, karyawan tidak perlu melindungi diri sendiri dan menyimpan pengetahuan dan informasi untuk diri mereka sendiri. Oleh karena itu, Ketika trust di antara individu tinggi, maka kecenderungan individu untuk membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain juga akan meningkat. Namun terdapat hal penting yang harus diperhatikan untuk mendorong knowledge sharing dan meningkatkan trust in the organization, perusahaan harus memastikan kesetaraan di tempat kerja. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan kembali terkait variabel trust in the organization dan knowledge sharing dengan menambahkan variabel intervening untuk me-mediasi trust in the organization terhadap knowledge sharing. Variabel tersebut harus selaras dengan yang mempengaruhi knowledge sharing dalam dunia Perusahaan.

REFERENCES

- Arfan, M. N., & Trisninawati, T. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 65-69
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Haniffa, R. (2018). Peran moderasi dari persepsi dukungan organisasi dalam memecah keheningan akuntan publik. *Jurnal Etika Bisnis*, 147, 509-527.
- Andrade, C., & Neves, PC (2022). Dukungan organisasi yang dirasakan, konflik rekan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi: Peran mediasi konflik pekerjaan-keluarga. *Ilmu Administrasi*, 12(1), 20.
- Badar, E. F., & Seniati, A. N. L. (2017). Pengaruh trust terhadap berbagi pengetahuan melalui mediasi komitmen organisasi pada dosen perguruan tinggi. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1).
- Bock, G.W. & Kim. Y.G. 2002. Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes About Knowledge Sharing. *Information Resources Management Journal*, 15(2):14-21
- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of Management journal*, 49(3), 544-560.
- Cummings, J. N. (2004). Work groups, structural diversity, and knowledge sharing in a global organization. *Management science*, 50(3), 352-364.
- De Janasz, S. C. (2006). Alternative approaches to mentoring in the new millennium. *Gender, ethnicity, and race in the workplace*, 3, 131-147.
- Ipe, M. 2003. Knowledge Sharing in Organizations: A Conceptual Framework". *Human Resource Development Review*, 2:337-359.
- Kurniati, P. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Reputasi, Norma Timbal Balik Dan Hubungan Yang Diharapkan Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Di Media Sosial: Dibuat Oleh Panca Kurniati, Muhammad Fithrayudi Triatmaja. *Neraca*, 18(1), 43-61.
- Latupapua, C. V., Hiariey, H., & Larwaku, A. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 206-214.
- Muktamar, A., Yassir, B. M., Syam, W. S., & Ningsi, W. (2024). Hubungan

- Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal Of International Multidisciplinary Research E* (Vol. 2, Issue 1). Halaman. <https://Journal.Banjaresepacific.Co m/Index.Php/Jimr>
- Putra, TS, & Pramusiwi, AD (2023). Kesejahteraan dan Inovasi: Menyelidiki Keterkaitan antara Manajemen Berorientasi Kesejahteraan, Berbagai Pengetahuan, Iklim Inovasi, dan Perilaku Kerja Inovatif. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 38(1), 147-160
- Prof. Dr. H. Zainal Aikin, S. H. S. U., and S. H. M. H. Dr. L. Wira Pria Suhartana. 2016. Pengantar Hukum Perusahaan. Prenada Media Group. Pengantar Hukum Perusahaan. Prenada Media Group.
- Renzl, B., 2008. Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), pp.206–220.
- Robbins, S. & Judge, T. (2008). Perilaku organisasi. (Terj. D. Angelica, R. Cahyani, dan A. Rosyid) Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. (Buku asli tahun 2007)
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (N.D.). *Manajemen Sumberdaya Manusia Berkelanjutan Dalam Organisasi*. [Http://E-Journalppmunsa.Ac.Id/Index.Php/Jr ktl](http://E-Journalppmunsa.Ac.Id/Index.Php/Jr ktl)
- Sugiyono (2012) Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D). Bandung: ALFABETA, CV.
- Tupamahu, F. A. S., Pelamonia, M., & Pinoa, W. S. (2020). Dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing dan Teamwork terhadap Produktivitas Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 12-23.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417-e417