

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Putaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menjadi penggerak utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan agar terciptanya tujuan. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda, perbedaan karakteristik individu karyawan didalam sebuah perusahaan merupakan suatu hak yang wajar atau nyata, karena setiap individu memiliki perbedaan yang akan membedakannya dengan individu lain. Bertikut ini pendapat para ahli tentang karakteristik individu.

Rahmawati et al (2020) mengemukakan bahwa: **“karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu lain”**.

Ahmad (2019) menyatakan bahwa: **“karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya”**.

Dari pendapat Rahmawati et al (2020) dan Ahmad (2019) dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter individu dalam memandang ke obyek tertentu yang membedakannya dari individu satu dengan lainnya.

Moses et al (2014) menyatakan bahwa: **“karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya”**.

Lumanauw (2022) menyatakan bahwa: **“karakteristik individu merupakan proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman”**.

Dari pendapat Moses et al (2014) dan Lumanauw (2022) dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan individu yang dapat mempengaruhi individu tersebut.

Mahayanti & Sriathi (2017) menyatakan bahwa **“karakteristik individu adalah sikap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain”**.

Arifin et al (2020) menyatakan bahwa **“karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai”**.

Dari pendapat Mahayanti & Sriathi (2017) dan Arifin et al (2020) dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan sikap, minat, kemampuan ,

pengetahuan, dan lainnya yang dimiliki setiap individu yang membedakan individu satu dengan individu lainnya.

2.1.1.2 Dimensi Karakteristik Individu

Rahmawati et al (2020) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi tentang karakteristik individu yaitu :

Ad.1 Kemampuan

Kemampuan individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Ad.2 Sikap

Sikap seseorang dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.

Ad.3 Keahlian

Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik, meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

Ahmad (2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi tentang karakteristik individu yaitu:

Ad. 1 Kemampuan

Kemampuan yaitu kesangupan seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Ad.2 Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

Ad.3 Sikap

Sikap yaitu reaksi seorang individu atas perasaan menyukai atau tidak menyukai terhadap suatu situasi atau objek tertentu.

Ad.4 Minat

Minat yaitu sikap yang mencerminkan perasaan menyukai atau senang akan objek atau situasi.

Moses et al (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi tentang karakteristik individu yaitu:

Ad.1 Sikap

Sikap sebagai ekspresi sederhana dari bagaimana kita suka atau tidak suka terhadap beberapa hal, yang diasumsikan sebagai orientasi-orientasi tertentu terhadap suatu respon.

Ad.2 Minat

Minat merupakan kecenderungan seseorang untuk maju dan berkembang dalam beraktifitas.

Ad.3 Kebutuhan

Kebutuhan adalah suatu aspek psikologis yang menggerakkan makhluk hidup dalam aktivitas-aktivitasnya dan menjadi dasar (alasan) berusaha.

Lumanauw (2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi tentang karakteristik individu yaitu:

Ad.1 Keahlian

Keahlian sebagai suatu kemahiran atau kemampuan dimiliki oleh seorang individu dalam menjalankan perannya.

Ad.2 Pendidikan

Pendidikan sebagai salah satu perbedaan yang dimiliki oleh setiap individu, pendidikan yang ditempuh oleh setiap individu berguna untuk mengembangkan potensi yang dimiliki individu.

Ad.3 Pengalaman kerja

Pengalaman kerja individu dapat membantu individu mendapatkan keterampilan maupun pengetahuan khusus yang membuatnya berbeda dengan individu lain.

Ad.4 Kemampuan berprestasi

Kemampuan berprestasi yang dimiliki individu berbeda-beda tergantung dari minat, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Mahayanti & Sriathi (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi tentang karakteristik individu yaitu:

Ad.1 Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki individu sebagai kapasitas seseorang dalam mengerjakan sesuatu.

Ad.2 Sikap

Sikap yang dimiliki individu dapat dikatakan berbedadari indivisu satu dengan lainnya.

Arifin et al (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi tentang karakteristik individu yaitu:

Ad.1 Minat

Minat yang dimiliki individu dapat mendorong individu melakukan sesuatu yang dapat yang menurutnya mertarik, sehingga dapat memuaskan dirinya.

Ad.2 Sikap

Sikap yang hanya dimiliki individu itu sendiri tanpa adanya pengaruh atau melibatkan orang lain.

Ad.3 Pekerjaan

Pekerjaan sebagai bentuk dari kegiatan yang dilakukan individu dalam memenuhi kebutuhan hidupan individu, pekerjaan yang dimiliki individu pun berbeda-beda.

Ad.4 Kebutuhan Individual

Kebutuhan setiap individu harus dipenuhi oleh masing-masing individu.

Ad.5 Kemampuan

Kemampuan sebagai kesanggupan atau kekuatan individu dalam menjalankan kegiatannya.

2.1.1.3 Indikator Karakteristik Individu

Rahmawati et al (2020) terdapat indikator karakteristik individu yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan untuk melakukan aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran, berfikir dan memecahkan masalah.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan untuk melakukan aktivitas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan dan lainnya.

3. Sikap terhadap pekerjaan

Sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan.

4. Sikap terhadap rekan kerja

Sikap yang dimiliki individu saat berhadapan dengan rekan kerja diperusahaan, mudah bergaul dengan rekan kerja atau tertutup terhadap rekan kerja. Sikap ini akan tergambar dengan jelas karakteristik tiap individu.

5. Pengetahuan kerja

Pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh individu, mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

6. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja dapat dilihat dari perilaku individu yang mampu menguasai atau melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya.

2.1.2 Knowledge Sharing Intention

2.1.2.1 Pengertian Knowledge Sharing Intention

Berbagi pengetahuan akan terlaksana apabila munculnya niat untuk berbagi pengetahuan dalam diri seseorang. Niat ini muncul atas keinginannya untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Berikut ini pendapat para ahli tentang *knowledge sharing intention*.

Kartika (2010) yang menyatakan bahwa: **“*knowledge sharing intention* adalah keinginan untuk melakukan perilaku, jadi dalam hal ini niat belum berupa perilaku”**.

Wing & Lai (2008) dalam Solikatur et al (2022) yang mengatakan bahwa: **“*knowledge sharing intention* didefinisikan sebagai keinginan suatu tindakan individu yang membantu pertukaran pengetahuan yang diperoleh melalui media sosial maupun langsung”**.

Dari pendapat Kartika (2010) dan Wing & Lai (2008) dalam Solikatur et al (2022) dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing intention* merupakan keinginan untuk melakukan perilaku dalam pertukaran pengetahuan secara langsung maupun tidak langsung.

Istiqomah & Ismoyowati (2015) menyatakan bahwa: **“*knowledge sharing intention* didefinisikan tingkat seseorang percaya akan terlibat pada berbagi pengetahuan”**.

Gunawan et al (2017) menyatakan bahwa: **“*knowledge sharing intention* didefinisikan keyakinan atau niat untuk berbagi pengetahuan”**.

Dari pendapat Istiqomah & Ismoyowati (2015) dan Gunawan et al (2017) dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing intention* didefinisikan keyakinan atau niat seseorang untuk terlibat pada berbagi pengetahuan.

Jatmika (2016) menyatakan bahwa: **“intensi berbagi pengetahuan merupakan tingkat keyakinan seseorang yang akan terlibat dalam perilaku berbagi pengetahuan”**.

Grossman (2010) menyatakan bahwa: **“*knowledge sharing intention* merupakan sikap seseorang dan norma subjektif terhadap perilaku berbagi pengetahuan”**.

Dari pendapat Jatmika (2016) dan Grossman (2010) dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing intention* merupakan tingkat keyakinan seseorang, sikap seseorang dan norma subjektif terhadap perilaku berbagi pengetahuan .

2.1.2.2 Dimensi *Knowledge Sharing Intention*

Kartika, (2010) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi tentang *knowledge sharing intention* yaitu:

Ad.1 *Attitude toward behavior*

Sikap terhadap perilaku yaitu keyakinan tentang perilaku tertentu beserta kosekuensinya.

Ad.2 Subjective norm

Norma subyektif adalah tekanan sosial yang dirasakan, yang menyebabkan suatu perilaku dilakukan atau tidak.

Istiqomah & Ismoyowati (2015) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi tentang *knowledge sharing intention* yaitu:

Ad.1 Niat berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan

Niat berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan dapat muncul pada saat seorang karyawan ingin berbagi pengetahuan kepada karyawan lain perihal pekerjaan.

Ad.2 Niat berbagi pengetahuan mengenai pengalaman

Niat berbagi pengetahuan mengenai pengalaman yang telah dilalui selama bekerja kepada karyawan lain.

Wing & Lai (2008) dalam Solikatun et al (2022) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi tentang *knowledge sharing intention* yaitu:

Ad.1 Media sosial

Niat berbagi pengetahuan menggunakan media sosial sebagai alat berbagi pengetahuan.

Ad.2 Langsung

Niat berbagi pengetahuan secara langsung dengan bertatap muka dengan orang yang akan dibagi atau membagi pengetahuan.

Gunawan et al (2017) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi tentang *knowledge sharing intention* yaitu:

Ad.1 Keyakinan untuk berbagi pengetahuan

Keyakinan ini berupa sikap seseorang yang merasa cukup tahu serta yakin bahwa dirinya akan mampu berbagi pengetahuan dengan orang lain.

Ad.2 Niat untuk berbagi pengetahuan

Niat untuk berbagi pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Jatmika (2016) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi tentang *knowledge sharing intention* yaitu:

Ad.1 Keinginan

Keinginan seseorang untuk melakukan berbagi pengetahuan kepada orang lain yang sekiranya perlu diberikan pengetahuan.

Ad.2 Kemauan

Kemauan sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan berbagi pengetahuan kepada orang lain.

Grossman (2010) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi tentang *knowledge sharing intention* yaitu:

Ad.1 Sikap seseorang

Sikap seseorang yang dapat berupa tindakan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain.

Ad.2 Norma subjektif

Norma subjektif sebagai pandangan yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang dapat memberikan pengaruh dalam niat berbagi pengetahuan.

2.1.2.3 Indikator *Knowledge Sharing Intention*

Kartika (2010) menyatakan bahwa ada beberapa indikator tentang *knowledge sharing intention* yaitu:

1. Tantangan

Niat berbagi pengetahuan muncul karena individu merasa tertantang, untuk melakukan berbagi pengetahuan dengan orang lain.

2. Kompensasi

Berbagi pengetahuan karena mengharapkan kompensasi yang akan didapatkan, setelah melakukan berbagi pengetahuan dengan orang lain.

3. Kekuatan

Kekuatan sebagai tekad yang dimiliki seseorang untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain.

4. Kebebasan

Adanya kebebasan berbagi pengetahuan dengan orang lain tanpa adanya paksaan untuk berbagi pengetahuan.

5. Keluarga

Berbagi pengetahuan karena menganggap orang lain sebagai keluarga, yang harus diberi pengetahuan.

6. Teman dekat

Niat berbagi pengetahuan muncul karena menganggap orang lain sebagai teman dekat.

7. Pengajar

Memiliki tanggung jawab untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain.

8. Role model

Seseorang berbagi pengetahuan dengan niatan agar menjadi contoh yang baik bagi orang lain untuk berbagi pengetahuan juga.

2.1.3 Knowledge Sharing Behavior

2.3.1 Pengertian Knowledge Sharing Behavior

Knowledge sharing behavior sebagai bentuk seorang individu memiliki kewajiban untuk membagi pengetahuan yang didapatkan kepada orang lain yang berada di perusahaan ataupun organisasi. Berikut ini pendapat para ahli tentang *knowledge sharing behavior*.

Mahyarni & Meflinda (2016) mendefinisikan bahwa : **“*knowledge sharing behavior* adalah budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan karyawan, pengalaman, dan keterampilan melalui seluruh perusahaan”**.

Meuthia (2019) menyatakan bahwa: **“*knowledge sharing behavior* adalah perilaku berbagi informasi, saran-saran, dan keahlian yang relevan, yang dilakukan oleh individu dengan individu lain”**.

Dari pendapat Mahyarni & Meflinda (2016) dan Meuthia (2019) dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing behavior* adalah sebuah perilaku atau interaksi berbagi pengetahuan, baik informasi, saran-saran, pengalaman dan lain-lain antara individu dengan individu lainnya.

Saragih (2017) menyatakan bahwa: **“*knowledge sharing behavior* merupakan sebuah perilaku seseorang untuk membagi pengetahuan yang dimiliki baik itu pengetahuan yang implisit atau eksplisit kepada orang lain yang baik secara personal kelompok atau organisasi secara suka rela ataupun melalui sebuah pengaruh yang timbul dari lingkungannya”**.

Elita (2016) menyatakan bahwa: **“*knowledge sharing behavior* merupakan tindakan saling bertukar pengetahuan, dilakukan secara sukarela, tidak terdapat dalam deskripsi pekerjaan, dan tidak ada *reward* yang tampak saat melakukannya”**.

Dari pendapat Saragih (2017) dan Elita (2016) dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing behavior* merupakan tindakan berupa perilaku berbagi pengetahuan kepada orang lain yang dilakukan secara suka rela tanpa mengharapkan *reward*.

Rozaq (2014) menyatakan bahwa: **“perilaku berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan karyawan, pengalaman, dan keterampilan melalui seluruh departemen atau organisasi”**.

Laksono & Seniati (2010) menyatakan bahwa: **“perilaku berbagi pengetahuan merupakan perilaku karyawan dalam organisasi yang**

menunjukkan adanya pertukaran pengetahuan dengan cara *bringing* dan *collecting* pengetahuan antar karyawan dalam organisasi”.

Dari pendapat Rozaq (2014) dan Laksono & Seniati (2010) dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing behavior* merupakan perilaku karyawan dalam berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya didalam suatu departemen atau organisasi.

2.1.3.2 Dimensi *Knowledge Sharing Behavior*

Mahyarni & Meflinda (2016) mengemukakan bahwa *knowledge sharing behavior* terdiri dari tiga dimensi yaitu :

Ad.1 Sifat pengetahuan

Sifat pengetahuan, dapat meliputi seberapa penting pengetahuan tersebut dan pengetahuan tersebut bersifat rahasia atau tidak.

Ad.2 Motivasi untuk berbagi

Motivasi dalam berbagi pengetahuan sangat penting, dimana motivasi membuat individu tanpa ragu untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain karena memiliki tujuan tertentu .

Ad.3 Kesempatan untuk berbagi

Kesempatan untuk berbagi bisa muncul kapan saja dan dimana saja, seseorang bisa melakukan perilaku berbagi pengetahuan tanpa adanya batasan waktu.

Ad.4 Budaya dalam lingkungan kerja

Budaya dalam lingkungan kerjaberdampak pada perilaku seseorang dalam berbagi pengetahuan di lingkungan pekerjaan, budaya ini menjadi kebiasaan yang akan terus berjalan di perusahaan.

Meuthia (2019) mengemukakan bahwa *knowledge sharing behavior* terdiri dari dua dimensi yaitu:

Ad.1 Berpartisipasi dalam aktivitas sharing pengetahuan

Hal ini berkaitan dengan seseorang yang ikut berpartisipasi dalam kegiatan *sharing* pengetahuan untuk menambah pengetahuan.

Ad.2 Interaksi sosial

Interaksi sosial sebagai hubungan yang terjalin antara satu individu dengan individu lainnya, guna menciptakan hubungan yang bisa menciptakan timbal balik.

Saragih (2017) mengemukakan bahwa *knowledge sharing behavior* terdiri dari tiga dimensi yaitu:

Ad.1 *Tacit knowledge sharing*

Pengetahuan yang bersifat *personal*, pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman individu, pengetahuan ini tersimpan dalam pikirannya sendiri.

Ad.2 *Explicit knowledge sharing*

Pengetahuan yang bersifat sistematis, pengetahuan ini dapat dipelajari dan dibagikan dengan mudah, dalam bentuk lisan ataupun tulisan.

Ad.3 *Knowledge sharing attitude*

Sikap dalam berbagi pengetahuan sangat mempengaruhi mudah dimengerti ataupun tidak dimengerti individu lain dalam menerima pengetahuan yang seseorang sampaikan.

Elita (2016) mengemukakan bahwa *knowledge sharing behavior* terdiri dari dua dimensi yaitu:

Ad.1 Pertukaran ekonomi

Seseorang berbagi pengetahuan dengan alasan akan mendapatkan manfaat lebih besar dari pada biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan pengetahuan.

Ad.2 Pertukaran sosial

Seseorang berbagi pengetahuan dengan orang lain atas dasar kesukarelaan tanpa adanya paksaan dan tidak mengharapkan imbalan dari pengetahuan yang dibagikan.

Rozaq (2014) mengemukakan bahwa *knowledge sharing behavior* terdiri dari dua dimensi yaitu :

Ad.1 Faktor individu

Seseorang yang berbagi pengetahuan karena merasakan kenikmatan dalam hal membantu orang lain dan sebagai bentuk efeksi diri atas pengetahuan yang dimilikinya.

Ad.2 Faktor organisasi

Seseorang yang berbagi pengetahuan karena adanya dukungan dari organisasi dan akan mendapatkan penghargaan apabila melakukan berbagi pengetahuan.

Laksono & Seniati (2010) mengemukakan bahwa *knowledge sharing behavior* terdiri dari dua dimensi yaitu:

Ad.1 *Brining knowledge*

Brining terjadi pada saat individu membagi pengetahuan dengan orang lain.

Ad.2 *Colleting knowledge*

Colleting terjadi pada saat individu mencari pengetahuan kepada orang lain.

2.1.3.3 Indikator *Knowledge Sharing Behavior*

Meuthia (2019) mengemukakan bahwa *knowledge sharing behavior* memiliki indikator sebagai berikut:

1. Mengikuti aktivitas berbagi pengetahuan

Berpartisipasi dalam aktivitas berbagi pengetahuan untuk menambah pengetahuan seseorang, yang kemudian dapat dibagikan lagi ke orang lain.

2. Meluangkan waktu untuk berbagi pengetahuan

Selalu meluangkan waktu untuk berbagi pengetahuan dengan siapapun, untuk meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan.

3. Aktif dalam berbagi pengetahuan

Secara aktif menyampaikan apa yang diketahui kepada orang lain, sebagai bentuk berbagi pengetahuan.

4. Terlibat dalam interaksi tentang berbagi pengetahuan

Ikut terlibat dalam interaksi sosial tentang berbagi pengetahuan secara berkelanjutan.

5. Mengikuti diskusi terkait berbagi pengetahuan

Lebih memilih untuk terlibat diskusi mengenai topik yang beragam dari pada yang monoton, karena tidak akan menambah pengetahuan jika hanya topik yang monoton.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dahulu dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antara variabel X dan Y yang dijadikan landasan berfikir dari penelitian sebelumnya. Peneliti menemukan beberapa informasi mengenai penelitian terdahulu yang dipaparkan pada table berikut :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Judul	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
----	-------------------------	-----------------------	-----------------------	------------------

	Penelitian dan Tahun			
1.	(Matoskova et al., 2020) <i>The Relation Between Employee Characteristics and Knowledge Sharing</i>	<i>Employee Characteristics, Knowledge Sharing</i>	-	Penelitian ini mengemukakan bahwa <i>Knowledge Sharing</i> berdasarkan karakteristik karyawan yang beorientasi pada pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan.
Sumber : VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems e-ISSN : 2059-5891, Tahun : 2020				
2.	(Marouf & Khalil, 2015) <i>The Influence of Individual Characteristics on Knowledge Sharing Practices, Enablers, and Barriers in a Project Management Context</i>	<i>Individual Characteristics, Knowledge Sharing</i>	<i>Barriers in a Project Management Context</i>	Karakteristik individu tidak ada yang memiliki pengaruh utama yang signifikan pada variabel dependen baik <i>knowledge sharing</i> maupun dalam <i>barriers in a project management context</i> , sejumlah efek interaksi yang signifikan terdeteksi.
Sumber : International Journal of Knowledge Management ISSN : 1548-0666, Tahun : 2015				

3.	<p>(Kim et al., 2019)</p> <p><i>Individual characteristics influencing the sharing of knowledge on social networking services: online identity, self-efficacy, and knowledge sharing intentions</i></p>	<p><i>Individual Characteristics, Knowledge Sharing</i></p>	-	<p>Analisis korelasi menunjukkan bahwa <i>individual characteristics</i> berpengaruh signifikan berkorelasi positif dan kuat terhadap <i>knowledge sharing</i>.</p>
<p>Sumber : Jurnal <i>Behaviour & Information Technology</i> ISSN : 0144-929X, Tahun : 2019</p>				
4.	<p>(Hao et al., 2019)</p> <p><i>How Leader-Member Exchange Affects Knowledge Sharing Behavior : Understanding the Effects of Commitment and Employee Characteristics</i></p>	<p><i>Employee Characteristics Knowledge Sharing Behavior</i></p>	<p><i>Commitment</i></p>	<p>Karakteristik individu dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing behavior</i>.</p>
<p>Sumber : <i>Frontiers in Psychology</i> ISSN : - , Tahun : 2019</p>				
5.	<p>(Amila & Suryadi, 2014)</p> <p><i>Keefektifan Online Knowledge Sharing Behavior</i></p>	<p><i>Knowledge Sharing Intention, Knowledge Sharing Behavior</i></p>	<p><i>Subjective Norm, Attitude Toward Knowledge Sharing, Knowledge Ceration Self-</i></p>	<p>Pada penelitian ini <i>knowledge sharing intention</i> memberikan pengaruh negatif terhadap <i>knowledge sharing behavior</i>.</p>

			<i>Efficacy, Web-Specific Self-Efficacy, Sosial Network Ties</i>	
Sumber : e-Jurnal Asresiasi Ekonomi ISSN : 2337-3997, Tahun : 2016				
6.	(Raharso & Tjahjawati, 2014) Perilaku Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) Karyawan Minimarket	<i>Knowledge Sharing Intention, Knowledge Sharing Behavior</i>	<i>Knowledge Sharing Attitude, Subject Norm, Perceived Behavioral Control.</i>	Niat berbagi pengetahuan terhadap perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan minimarket berpengaruh positif dan signifikan.
Sumber : SIGMA-Mu ISSN : 1976-290X, Tahun : 2014				
7.	(Castaneda et al., 2016) <i>Determinants of knowledge-sharing intention and knowledge-sharing behavior in a public organization</i>	<i>Knowledge Sharing Intention, Knowledge Sharing Behavior</i>	<i>Perceived Organizational Support, Subject Norm, Self-Efficacy</i>	<i>Knowledge sharing intention, dan subject norm</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing behavior</i> .
Sumber : <i>Knowledge Management & E-Learning</i> , Vol. 8, No.2. ISSN : 2073-7904, Tahun : 2016				

8.	(Ismail et al., 2016) <i>Trust and Intention to Share as Predictors of Online Knowledge-Sharing Behavior</i>	<i>Knowledge Sharing Intention, Knowledge Sharing Behavior</i>	<i>Trust</i>	Niat untuk berbagi sebagian memediasi hubungan antara kepercayaan dan pengetahuan online - perilaku berbagi menunjukkan hasil yang signifikan.
Sumber : Proceedings of the Regional Conference on Science, Technology and Social Sciences ISBN : 978-981-13-0202-2, Tahun : 2016				
9.	(Amin & Rubel, 2020) <i>Human Resource Management Practices and Employee Knowledge Sharing Behavior: Mediating Role Of Knowledge Sharing Intention</i>	<i>Knowledge Sharing Intention, Knowledge Sharing Behavior</i>	<i>Human Resource Management Practices</i>	<i>Knowledge sharing intention dan Human Resource Management Practices memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap knowledge sharing behavior.</i>
Sumber : Asian Journal of Empirical Research ISSN : 2306-983X, Tahun : 2020				

10.	(Istiqomah & Ismoyowati, 2015) Perilaku Berbagi Pengetahuan Di Institusi Pendidikan Tinggi	Niat Berbagi Pengetahuan, Perilaku Berbagi Pengetahuan	Sikap Terhadap Berbagi, Norma Subjektif, Presepsi Kontrol Perilaku	Niat berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada perilaku berbagi pengetahuan.
Sumber : Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan ISSN : 1693-3508, Tahun : 2015				

2.2 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.2.1 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini kerangka pemikiran tentang *knowledge sharing behavior* sebagai perilaku berbagi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu yang ada pada diri karyawan dan *knowledge sharing intention* sebagai niat berbagi pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap *Knowledge Sharing Behavior*

Karakteristik individu merupakan pembeda antara satu individu dengan individu lainnya, dengan berbagai macam karakteristik yang dimiliki. Karakteristik individu ini meliputi kemampuan sebagai kapasitas seorang individu dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan, nilai seseorang yang didasarkan pada pekerjaan yang dilakukan, sikap sebagai pernyataan tentang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap suatu objek, dan minat sebagai sikap yang dimiliki individu terhadap sesuatu hal yang membuat senang (Sakeon & Uhing, 2019).

Karakteristik individu yang dimiliki tiap individu sangat berperan dalam *knowledge sharing behavior* diperusahaan. Karyawan yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda pasti memiliki *knowledge sharing behavior* yang berbeda.

Perusahaan yang ingin meningkatkan intensitas *knowledge sharing behavior* pasti akan sadar tentang kecocokan individu dengan perusahaan itu penting, dilihat dari karakteristik individu dalam memberikan *knowledge* kepada individu lain. Oleh karena itu karakteristik individu berperan dalam hal *knowledge sharing behavior* karyawan diperusahaan.

2. Pengaruh *Knowledge Sharing Intention* terhadap *Knowledge Sharing Behavior*

Berbagi pengetahuan menjadi komponen inti dari proses manajemen pengetahuan (Park et al., 2013). Berbagi pengetahuan sangat penting untuk keberhasilan organisasi dan dalam praktek serta kebijakan suatu perusahaan. Kesiediaan setiap individu untuk menciptakan dan berbagi pengetahuan tentang dirinya dengan orang lain akan dikonseptualisasikan sebagai niat berbagi pengetahuan (Amin & Rubel, 2020). Berbagi pengetahuan ini akan terjadi apabila adanya *knowledge sharing intention* atau niat berbagi pengetahuan dari diri karyawan. Dari *knowledge sharing intention* ini munculah *Knowledge sharing behavior* sebagai suatu tindakan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan berbagi pengetahuan atas niat yang dimilikinya.

Knowledge yang dimiliki oleh seorang karyawan akan dapat tersebar atau *tertransfer* kepada karyawan lainnya dengan adanya *knowledge sharing intention*

dan *knowledge sharing behavior* yang menjadikan karyawan satu dengan yang lainnya memiliki pengetahuan yang sama.

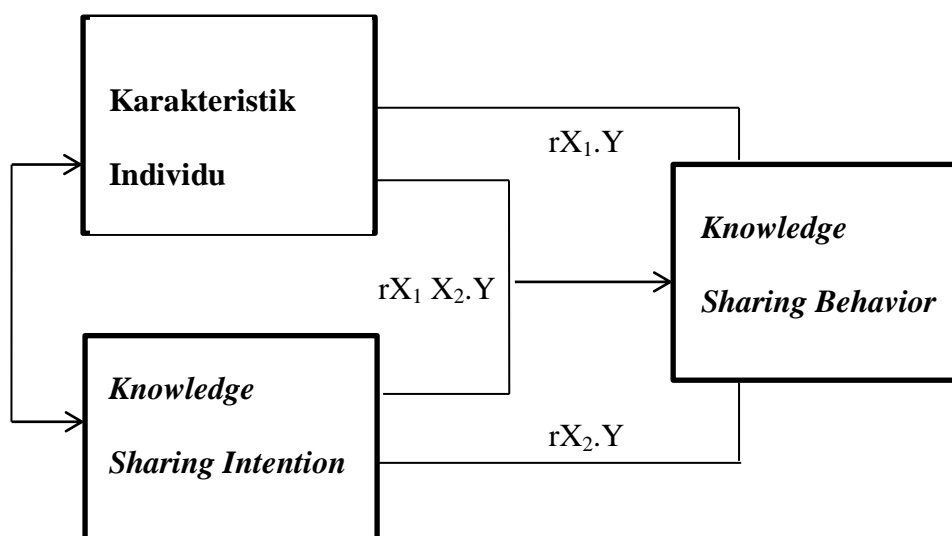
3. Pengaruh Karakteristik Individu dan *Knowledge Sharing Intention* Terhadap *Knowledge Sharing Behavior*

Knowledge saat ini menjadi sumber daya yang sangat penting untuk setiap organisasi atau perusahaan, termasuk setiap individu yang ada. Dengan adanya *knowledge* organisasi atau perusahaan mampu mencapai tujuan dan mampu menjawab segala tantangan yang ada saat ini. Karakteristik individu, dan *knowledge sharing intention* keduanya menjadi bagian dalam hal berbagi pengetahuan dikalangan karyawan perusahaan. Setiap individu yang ada di dalam perusahaan dengan karakteristik yang berbeda, pastinya memiliki *knowledge* yang berbeda juga, akan tetapi *knowledge* tersebut akan dapat tersebar ke individu lainnya dengan adanya *knowledge sharing intention* atau niat berbagi pengetahuan yang muncul dari diri individu yang kemudian akan terciptanya *knowledge sharing behavior*, sebagai sebuah perilaku individu terhadap berbagi pengetahuan kepada individu lainnya.

Jika setiap individu mampu memiliki *knowledge sharing behavior* maka setiap individu yang ada di perusahaan akan memiliki *knowledge* yang sama, dan mampu dalam mengahapi atau mengatasi permasalahan yang sedang terjadi di perusahaan menggunakan *knowledge* yang dimiliki. *Knowledge sharing behavior* mampu membuat perusahaan meningkatkan sumber daya manusia dengan pengetahuan sebagai gagasan, inovasi, ide-ide, kompetensi dan keahlian, untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu Karakteristik Individu (X_1) dan *Knowledge Sharing Intention* (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu *Knowledge Sharing Behavior* (Y).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan gambar:

X_1 : Variabel Independen (Karakteristik Individu)

X_2 : Variabel Independen (*Knowledge Sharing Intention*)

Y : Variabel Dependen (*Knowledge Sharing Behavior*)

$r_{X_1,y}$: Pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Knowledge Sharing Behavior*

$r_{X_2,y}$: Pengaruh *Knowledge Sharing Intention* terhadap *Knowledge Sharing Behavior*

r_{X_1, X_2y} : Pengaruh Karakteristik Individu dan *Knowledge Sharing Intention* secara bersama - sama terhadap *Knowledge Sharing Behavior*

2.2.2 Hipotesis

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan uraian pada paradigma peneliti diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Karakteristik Individu berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

H2: *Knowledge Sharing Intention* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

H3: Karakteristik Individu dan *Knowledge Sharing Intention* secara simultan berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan rumusan masalah *assosiatif* yang bersifat kuantitas, dengan menggunakan cara wawancara melalui kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:51) menyatakan bahwa : **“rumusan masalah asosiatif adalah suatu pernyataan penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih”**. Sehingga pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu *Karakteristik Individu (X1)*, *Knowledge Sharing Intention (X2)*, dan satu variabel terikat yaitu *Knowledge Sharing Behavior (Y)*.

Adapun metode digunakan dalam penelitian ini, yaitu kuantitatif. Sugiyono (2019:15) mengemukakan bahwa :

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Pada penelitian ini pengolahan data menggunakan *software* dengan program *SPSS* versi 21.

3.2 Oprasionalisasi Variabel

Sugiyono (2019:55) mendefinisikan bahwa: **“variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.**