

**KNOWLEDGE SHARING DAN IMPLIKASINYA TERHADAP  
EMPLOYEE ENGAGEMENT  
(STUDI KASUS: FAKULTAS BISNIS DAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS WIDYATAMA)**

Oleh:

Ulfah Nurul Zannah<sup>1)</sup>, Yelli Eka Sumadhinata<sup>2)</sup>

Email: yelli.sumadhinata@widyatama.ac.id

<sup>1)</sup>Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama

<sup>2)</sup>Dosen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama

**ABSTRACT**

*Knowledge has important role in the organization. Organizations that able to survive in the increasingly fierce competition and growing consumer demand cleaner is an organization whose members have sufficient knowledge. Therefore the importance of the role of knowledge management deployment required a good knowledge of every member. With the spread of knowledge, it is expected that members of the organization can be engaged with those organizations so that they contribute greatly to the organization because it was already part of the organization. The purpose of this study to determine how the application of knowledge sharing among teachers and whether teachers FBM Utama been (tied) engaged with their organization or not, and to know how the implications of the adoption of knowledge sharing on employee engagement FBM Utama Professors. The method used in this research is descriptive method with two variables, the independent variable (X) is a knowledge sharing and the dependent variable (Y) that is employee engagement . The primary data in this research were obtained from questionnaires distributed to 39 lecturer FBM Utama. While the statistical tests used in this research is the analysis of linear regression and coefficient of determination. From the research that has been done, it was found that the total score of the index variable is 4,25 which knowledge sharing were high, and for the variable employee engagement, earned a score index 3,50, which also included high enough. From the results of calculations with SPSS 17.0, obtained coefficient of determination between the independent variables with the dependent variable knowledge sharing employee engagement at 0,18. With a 95% confidence level, t test for variables generated knowledge sharing on employee engagement by 4,831, which means  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( 3,909 >1,68709) means that there is a significant effect. The conclusion of this study is that there is significant influence between knowledge sharing with employee engagement. The influence of knowledge sharing on employee engagement at 29,2%, which means lower category, while 70,8% are influenced by other factors than knowledge sharing were not examined in this study.*

**Keywords:** *Knowledge sharing, employee engagement.*

## PENDAHULUAN

Pengetahuan merupakan bagian terpenting untuk setiap manusia. Pengetahuan dapat menciptakan suatu keunggulan kompetitif antar manusia, dengan itu pulalah peradaban dari zaman ke zaman berubah, namun perubahan itu bukan hanya hasil kerja dari manusia sebagai individu, tapi manusia sebagai makhluk sosial dengan segala pengetahuan dan potensi yang dimilikinya bekerja sama dalam sebuah *team work* memiliki visi dan misi untuk cita-cita yang ingin dicapai, sebuah *team work* akan berjalan dalam suatu wadah yang terstruktur dinamakan organisasi. Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya belum dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri (James L.Gibson, 2000:55).

Organisasi tidak bisa terlepas dari peran manusia sehingga organisasi bisa memiliki keunggulan kompetitif apabila anggotanya dapat mengelola pengetahuan dengan baik sebagai sumber strategi organisasi untuk menghasilkan kinerja yang terus meningkat dan menghasilkan organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat serta tuntutan konsumen seiring dengan perkembangan zaman.

Pengetahuan yang dibutuhkan oleh seorang karyawan bisa saja dimiliki oleh rekan kerja mereka. Sehingga, sangat penting berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, saling menukarkan informasi, pengalaman, dan pengetahuan diantara mereka untuk menghasilkan kekuatan kinerja yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Dengan memiliki individu-individu yang mempunyai pengetahuan yang sangat baik, maka perusahaan akan mampu menghasilkan produk dan teknologi yang tidak mudah ditiru, unik dan memiliki keunggulan kompetitif yang tahan lama. Sinergi antara pengetahuan individu dan organisasi dalam mengelola manajemen yang baik sangatlah penting untuk menghasilkan sumber daya yang potensial dalam membuat strategi yang tepat dan menguntungkan bagi perusahaan.

*Employee Engagement* merupakan bentuk keterikatan antara anggota dengan organisasi mereka karena mereka senang melakukan pekerjaannya, mereka mendapatkan kepercayaan dari atasan, dan merasa kontribusi mereka dihargai dalam organisasi, lalu keterikatan itu diwujudkan dengan kontribusi yang melebihi dari apa yang diharapkan organisasi kepada mereka (PortalHR, 2012).

## PEMBAHASAN

### Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan.

### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi

populasi penelitian adalah seluruh dosen tetap di Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama sebanyak 63 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen tetap di Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

Dalam pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah *simple random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang dosen tetap di Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama yang diperoleh dari :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot d^2)}$$
$$n = \frac{63}{1 + 63 (0.1^2)}$$

$$n = 38,6 = 39 \text{ orang}$$

dibulatkan menjadi 39 orang

## Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui *knowledge sharing* dan implikasinya terhadap *employee engagement*, variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini perlu ditetapkan, diidentifikasi, dan diklasifikasikan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua bentuk variabel yaitu 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat), yaitu :

- a. Variabel Bebas (*Independent variabel*) (X) yakni :  
Variabel *knowledge sharing*, yaitu : berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, saling menukarkan informasi, pengalaman, dan pengetahuan diantara mereka untuk menghasilkan kekuatan kinerja yang dapat bermanfaat bagi perusahaan
- b. Variabel terikat (*Dependent variabel*) (Y) yakni :  
Variabel *employee engagement* yaitu : bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan :

### 1. Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi Arikunto (1998:160), adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu *instrument*.

### 2. Uji Realibilitas

Kuesioner diuji dengan menggunakan metode Croanbach Alpha dari masing-masing item dalam satu variabel

Koefisien Cronbach Alpha :

$$r_{it} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

k = jumlah butir kuesioner

$r_{it}$  = Koefisien keterandalan butir kuesioner

$\sum S_i^2$  = Jumlah variansi skor butir yang valid

$S_t^2$  = variansi total skor butir

Sedangkan kuesioner disebut reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Singih Santoso, 2001:270). Jika instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh  $\geq 0.60$ .

### 3. Uji t

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_1}{Sd}$$

$$Sd = \frac{Se}{\sqrt{\sum (x^2) - (\sum x)^2 / n}}$$

$$So = \sqrt{\frac{\sum y^2 - a\sum Y - b\sum XY}{n - 2}}$$

- Kaidah keputusan terima H0 jika  $t_{hit} \leq t(\alpha, 0,05) (n-k-1)$
- Kaidah keputusan tolak H0 jika  $t_{hit} > t(\alpha, 0,05) (n-k-1)$

### 4. Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk menentukan berapakah tingkat signifikansinya yang akan menentukan pengaruh variabel X terhadap Y.

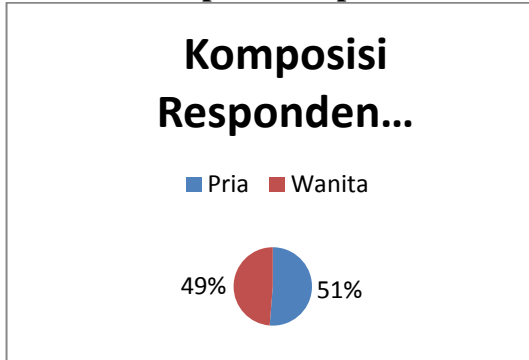
### 5. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur atau mengetahui seberapa besar perubahan variabel terikat (*knowledge sharing*) dijelaskan atau ditentukan oleh variabel bebasnya (*employee engagement*).

## Hasil Analisis

### Profil Responden

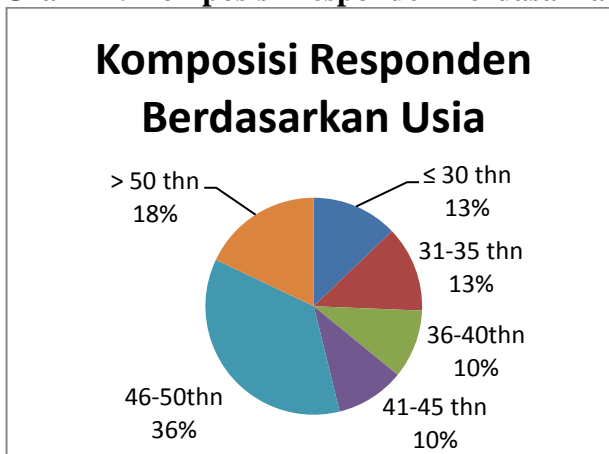
#### Grafik 1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.



Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Jumlah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 20 orang atau sekitar 51% sedangkan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 19 orang atau sekitar 49%.

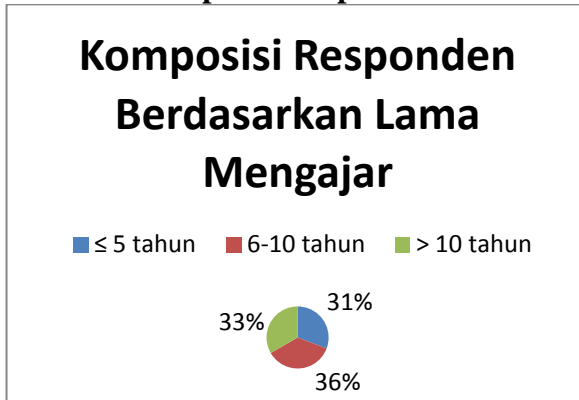
#### Grafik 2. Komposisi Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Grafik 2 menunjukkan bahwa usia responden sangat beragam. Beragamnya usia responden dengan perbandingan cukup merata diharapkan dapat mewakili semua golongan usia yang ada di lingkungan dosen FBM UTama.

**Grafik 3. Komposisi Responden Berdasarkan Lama Mengajar**

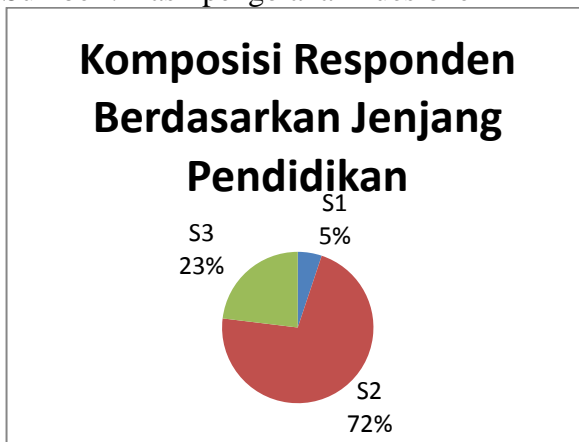


Sumber : Hasil pengolahan kuesioner

Responden yang paling banyak peneliti temukan yaitu responden yang telah memiliki masa kerja antara 6 sampai 10 tahun.

**Grafik 4. Komposisi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner



Grafik 4 menggambarkan komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mulai dari S1 hingga S3. Responden yang paling banyak peneliti temukan yaitu responden yang telah menempuh pendidikan S2.

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel *Knowledge Sharing***

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memiliki pengetahuan yang baik di bidang-bidang tertentu	0,874	0.367	Valid
2	Saya mampu dan bersedia untuk membagikan pengetahuan yang saya ketahui kepada dosen lain	0,912	0.367	Valid
3	Rekan-rekan saya percaya dengan kemampuan saya	0,918	0.367	Valid
4	Fakultas dan departemen saya menyediakan forum yang cukup untuk saling bertukar informasi dan menyebarkan pengetahuan	0,900	0.367	Valid
5	Saya dan rekan-rekan kerja saling mendukung untuk meningkatkan kemampuan	0,860	0.367	Valid
6	Saya membagi pengetahuan yang saya miliki dengan sungguh-sungguh	0,879	0.367	Valid
7	Saya membutuhkan forum resmi untuk saling bertukar pengetahuan dengan rekan kerja	0,385	0.367	Valid
8	Saya mau menerima pengetahuan baru dari rekan saya	0,382	0.367	Valid
9	Saat saya mendapatkan pengetahuan baru, saya ingin mempelajari lebih dalam lagi dan mengembangkannya	0,389	0.367	Valid
10	Saya selalu berusaha untuk menambah pengetahuan saya dengan pengetahuan-pengetahuan baru	0,482	0.367	Valid
11	Saat mendapatkan pengetahuan baru, saya mau menerapkannya	0,372	0.367	Valid
12	Saya merasa tidak sulit untuk beradaptasi dengan pengetahuan yang baru saya dapatkan	0,824	0.367	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2013)

**Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel *Employee Engagement***

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya menikmati pekerjaan saya sebagai dosen	0,748	0.381	Valid
2	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan bakat dan minat saya	0,753	0.381	Valid
3	Fakultas dan departemen mampu memberikan keadilan <i>distributive</i> dan <i>procedural</i> terhadap semua dosen	0,845	0.381	Valid
4	Fakultas dan departemen mampu melibatkan para dosen dalam pengambilan keputusan	0,824	0.381	Valid
5	Saya jarang mengeluh menghadapi permasalahan pekerjaan	0,757	0.381	Valid
6	Saya selalu semangat dan termotivasi dengan pekerjaan saya	0,797	0.381	Valid
7	Saya memiliki prestasi yang cukup baik di lingkungan kerja saya	0,756	0.381	Valid
8	Saya tidak memiliki pekerjaan sebagai dosen di tempat lain	0,839	0.381	Valid
9	Saya memiliki kesempatan untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensi saya di Universitas Widyatama	0,732	0.381	Valid
10	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja lain	0,459	0.381	Valid
11	Saya mampu berkontribusi terhadap fakultas dan departemen tempat saya bekerja	0,787	0.381	Valid
12	Fakultas sangat memperhatikan kehidupan kerja dan keluarga saya	0,801	0.381	Valid
13	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja saya	0,687	0.381	Valid
14	Saya selalu mengharapkan pujian atas seluruh pekerjaan saya.	0,672	0.381	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2013)



Dari tabel diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari  $r_{table} = 0,367$  untuk variabel *knowledge sharing* dan *employee engagement* sebesar 0,381 (nilai  $r_{table}$  untuk  $n=39$ ) sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Untuk membantu perhitungannya, penulis menggunakan *SPSS 15.00 for Windows*.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Koefisien Reliabilitas	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Knowledge Sharing</i>	.922	Reliabel
2	<i>Employee Engagement</i>	.952	Reliabel

(Sumber : Data primer yang diolah, 2013)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner itu *reliable*, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Hipotesis

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  akan ditolak

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  akan diterima

#### Menghitung $t_{tabel}$ :

$$\alpha = 5\%$$

$$dk = n-2$$

$$= 39-2 = 37$$

Diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.68709 , dan  $t_{hitung}$  (dari Tabel 4 di bawah )sebesar 3,909, maka :  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,909 > 1,68709 = H_0$  ditolak

Ditolaknya  $H_0$  menunjukkan bahwa terdapat implikasi positif yang signifikan antara penerapan *knowledge sharing* terhadap kondisi *employee engagement* pada dosen FBM UTAMA.

### Analisis Regresi

**Tabel 4 Koefisien t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.355	.570		2.375	.023
	KnowledgeSharing	.528	.135	.541	3.909	.000

Besarnya signifikansi sebesar 0,000 dapat dilihat pada tabel 4 diatas yang lebih kecil dari 0,05. Dari kedua hal ini dapat disimpulkan bahwa pada model, *knowledge sharing* dapat digunakan untuk meng-*estimate employee engagement*.

### Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 17.0 for Windows* sebagai berikut:

**Tabel 4.38 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 <sup>a</sup>	.292	.273	.25828

a. Predictors: (Constant), KnowledgeSharing

b. Dependent Variable: EmployeeEngagement

Pada tabel, nilai *R Square* dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi, maka koefisien determinasi untuk *knowledge sharing*, yaitu:

$$KD = (0,292) \times 100\% = 29,20\%.$$

Koefisien determinasi *knowledge sharing* yang bernilai 29,20% menunjukkan bahwa implikasi positif *knowledge sharing* terhadap *employee engagement* berada dalam kategori rendah karena hanya mempengaruhi sekitar kurang lebih sepertiga dari *employee engagement* para dosen, sedangkan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor selain *knowledge sharing* yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan melalui serangkaian pengumpulan data dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Media yang digunakan sebagai tempat berbagi pengetahuan antardosen tidak banyak disediakan oleh departemen atau fakultas, namun proses *knowledge sharing* antardosen bisa saja dilakukan kapanpun karena setiap dosen memiliki keinginan menambah pengetahuan baru (*knowledge donating*) yang cukup tinggi dan mereka saling percaya dengan kemampuan rekan kerjanya, sehingga tidak mustahil terjadinya saling bertukar pengetahuan diantara mereka.
2. Tingkat *employee engagement* antardosen di FBM UTAMA saat ini sudah cukup tinggi, hal itu dapat terlihat karena dosen merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya bahkan sebagian besar mengakui bahwa pekerjaannya sebagai dosen sudah sesuai dengan minat dan bakatnya. Selain itu, mereka juga sudah mampu berkontribusi kepada fakultas karena mereka merasa telah menjadi bagian dari fakultas walaupun sebagian besar dari mereka merasa belum mendapatkan keadilan distributif dan prosedural yang cukup.

3. Implikasi dari *knowledge sharing* terhadap kondisi *employee engagement* dosen FBM UTAMA hanya sebesar 29,20% termasuk dalam kategori rendah. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan keinginan dan kemampuan diantara para dosen FBM UTAMA untuk saling berbagi pengetahuan tidak menyebabkan mereka merasa terikat (*engaged*) dengan organisasi mereka yaitu FBM UTAMA. Besarnya implikasi dari faktor lain selain *knowledge sharing* sebesar 70,80% menunjukkan bahwa dosen FBM UTAMA sudah menerapkan *knowledge sharing* dengan baik, namun hanya dapat memengaruhi sepertiga saja dari *employee engagement* para dosen terhadap organisasi mereka dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Eti Rochaety, dkk. 2007. *Metode Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hicks, R. C., Datero, R., dan Gallup, S. D.. 2006. *The five-tier Knowledge Management Hierarchy*. *Journal of Knowledge Management* Vol.10, no.1, pp.19-31.
- Margaretha, M. dan Saragih, S. (2008) , *Employee Engagement : Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi*.
- Massingham, P., dan Diment, K., 2009. *Organizational Commitment, Knowledge Management Interventions, and Learning Organization Capacity*. *The Learning Organization* Vol.16 no.22, pp.122-124.
- Nazir, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Van den Hooff, B., dan de Ridder, J., 2004. *Knowledge Sharing in Context :The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate, and CMC use on Knowledge Sharing*. *Journal of Knowledge Management* Vol.8., no.6, pp.117-130.
- Wellins, R.S., Bernthal, P., Phelps, M., 2005. *Employee Engagement : The Key to Realizing Competitive Advantage*. DDI.

Yefta, Saron K., Indra, dan Gamayanto.2006. *Knowledge Management Strategy for Virtual Organizations to Gain Competitive Advantage*.

[www.widyatama.ac.id](http://www.widyatama.ac.id)