

**PENGARUH *COMMITMEN AFFECTIVE* DAN *MANAGEMENT SUPPORT*
TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING* PADA KARYAWAN BANK BRI
PONTIANAK**

Rizka Veronica¹, Muhammad Irfani Hendri²

¹² Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Jl.
Prof Dr H Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124
Pontianak, Kalimantan Barat 78124
Email: b2041221028@student.untan.ac.id¹

ABSTRAK

Pengetahuan (knowledge) merupakan aset yang sangat penting bagi suatu individu maupun organisasi agar dapat sukses dalam meraih keunggulan bersaing. Saat ini pengetahuan menjadi kunci kesuksesan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Sebuah perusahaan dapat sukses mempromosikan budaya knowledge sharing dengan merubah perilaku dan kebiasaan pegawai untuk mempromosikan keinginan dan konsistensi pelaksanaan knowledge sharing. Faktor komitmen afektif (commitment affective) dan dukungan manajemen (management support) menjadi pendukung dalam kegiatan knowledge sharing. Individu merupakan objek serta subjek yang berbagi pengetahuan, sedangkan manajemen menjadi pendorong untuk menciptakan lingkungan dan budaya yang dapat mempengaruhi knowledge sharing. Bank BRI Cabang Pontianak turut menerapkan knowledge sharing agar dapat mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor pendorong kegiatan knowledge sharing, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data diperoleh dari 50 responden yang merupakan pegawai Bank BRI Pontianak dengan menyebarkan kuesioner tertutup. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel dan commitment affective berpengaruh positif signifikan terhadap knowledge sharing, management support berpengaruh positif signifikan terhadap knowledge sharing.

Kata Kunci : Commitment Affective; Management Support; Knowledge Sharing

PENDAHULUAN

Setiap proses dalam berbagi pengetahuan selalu berhubungan dengan bagaimana mengumpulkan dan memberikan suatu informasi atau data kepada orang lain. Melalui pertukaran pengetahuan yang dilakukan baik secara formal maupun interaksi tersebut, para pekerja dapat berbagi ilmu atau informasi kepada sesama rekan kerjanya (Nonaka dan Takeuchi, 1995). Berbagi ilmu antara individu dan oleh tim akan membantu perusahaan untuk mengeksplorasi dan memanfaatkan sumber menurut pengetahuan (Cabera, 2005). Studi Jarvenpaa dan Staples (2001) berpendapat bahwa tingkat komitmen yang lebih tinggi akan menimbulkan keyakinan bahwa organisasi memiliki hak untuk informasi dan pengetahuan yang telah dibuat atau diperoleh seseorang. Dukungan manajemen untuk berbagi pengetahuan terbukti berhubungan positif dengan persepsi karyawan terkait budaya berbagi pengetahuan

seperti kepercayaan karyawan dan keinginan mereka untuk membantu orang lain serta keinginan untuk berbagi pengetahuan (Lin, 2007). Manajer yang efektif akan dapat membuat kesan positif karyawan dalam organisasi sehingga dengan demikian akan meningkatkan kepuasan kerja (McNeese dan Smith, 1997; Terzi dan Kurt, 2005). Dukungan rekan kerja dan atasan yang dianggap sebagai dorongan untuk berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan kemampuan pengetahuan staf dan asumsi mereka terhadap manfaat berbagi pengetahuan (Kulkarni *et al.*, 2006).

Knowledge sharing terjadi antar individu saling membagi pengetahuan dan informasi dalam pekerjaan di BRI Cabang Pontianak, dimana pegawai berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan pegawai lainnya melalui ruang maya atau tatap muka. Penelitian ini berfokus kepada pegawai yang kerap saling membutuhkan informasi dan pengetahuan mulai dari level staff, supervisor, kepala bagian, hingga manager atas. Kegiatan *knowledge sharing* yang kerap dilakukan pegawai BRI Cabang Pontianak dalam lingkungan kerja berupa diskusi dalam rapat, forum diskusi, *training*, komunitas praktek, *e-mail*, telepon, *chatting online*, mengobrol di lapangan olahraga atau lagi rehat. Selain itu *Knowledge sharing* juga dilakukan dengan *workshop*, seminar, *town meeting* dan sesi mentoring dapat memperbaiki kinerja perusahaan. Berbagi pengetahuan yang dimiliki tentang pekerjaan tanpa diminta maupun jika diminta tentunya memberikan semangat tersendiri antara pegawai yang saling membutuhkan. Menerima informasi tentang pekerjaan serta meminta informasi sesama rekan kerja terhadap hal yang tidak diketahui merupakan interaksi pegawai Bank BRI Cabang Pontianak. *Knowledge sharing* dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan masalah-masalah yang pelik di dalam pekerjaan sehari-hari. Karena selama ini penempatan pegawai BRI Cabang Pontianak dinilai masih kurang sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Hal ini disebabkan karena dalam penempatan kerja pegawai dinilai kurang sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki, sehingga dalam menyelesaikan kerja pegawai masih kurang optimal, oleh karena itulah upaya yang dilakukan oleh PT. Bank BRI Pontianak selama ini adalah dengan melakukan *knowledge sharing*.

Dalam proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), karakteristik individu yang ada pada pegawai BRI yakni dengan bertukar ide dan pengalaman pekerjaan melalui sosialisasi atau keakraban. Seorang pegawai mendapat masalah dalam pekerjaan maka pegawai lainnya memberikan solusi untuk masalah tersebut dengan saling berbagi satu sama lainnya. Keputusan untuk berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh karakter atau keyakinan pribadi pada masing-masing pegawai. Karakteristik individu didasarkan pada kemampuan pegawai dimana kemampuan intelektual pegawai dalam berinteraksi berbagi sangat menentukan karena

kemampuan pegawai dilihat dari tingkat ketelitian dalam memberikan informasi pengetahuan. Pegawai yang teliti dalam hal pekerjaan dan informasi dapat mendorong dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), sesama rekan kerja. Kemampuan pegawai yang dapat menggunakan logika berpikir dalam menerima dan memberikan informasi dalam berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Kemampuan fisik dan sikap mental yang baik dari pegawai diharapkan dapat memotivasi untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), baik itu berbagi informasi maupun keterampilan.

Dukungan manajemen atas (*top management support*) atau pimpinan BRI Pontianak kepada para pegawai sangatlah diperlukan agar pegawai dapat menimbulkan niat (*intensi*) sehingga dapat mewujudkan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sesama rekan kerja. *Top management support* dapat dirasakan pegawai dari sikap pimpinan yang dapat memahami arti penting berbagi pengetahuan. Sehingga dapat mengetahui manfaat dari berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang dilakukan pegawai. Pimpinan yang senang terhadap pegawai yang menunjukkan perilaku baik akhirnya dapat mewujudkan niat (*intensi*) untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), antar sesama rekan kerja. Selain itu dukungan dari atasan juga dinilai dari bantuan yang diberikan dalam mewujudkan niat (*intensi*) untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Bantuan itu dilihat dari fasilitas yang diberikan berupa sarana dan prasarana yang ada diperusahaan, dan juga sumber daya pegawai yang memadai yang dapat membantu pegawai dalam bekerja dan saling berbagi pengetahuan. Selain itu sikap senang pimpinan melihat bawahan yang saling berinteraksi dalam berbagi informasi, keterampilan dan pengetahuan.

KAJIAN LITERATUR

Commitment affective berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi (Allen dan Meyer, 1997). Menurut Allen dan Meyer (1991) Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Antecedent komitmen afektif terdiri dari:

1. Merasa terikat secara emosional

Rasa emosional anggota merupakan perasaan memiliki pada anggota terhadap organisasi. Keputusan anggotan untuk bertahan dalam organisasi dipengaruhi karena anggota merasa organisasi tersebut adalah bagian dari dirinya dan dirinya bagian dari organisasi.

2. Merasa bagian dari keluarga

Aspek ini tercermin dari rasa keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten.

3. Rasa memiliki

Hal ini merupakan kemampuan anggota dalam mengenal secara utuh organisasi yang ditepatinya. Rasa memiliki yang kuat dan pengetahuan yang lengkap mengenai organisasi akan membuat seseorang memiliki alasan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

4. Merasa hubungan perasaan

Aspek ini merupakan kesamaan tujuan atau nilai-nilai dari anggota dengan organisasi atau perusahaan akan menumbuhkan kerelaan karyawan dengan mengalokasikan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dukungan dari rekan kerja dan supervisor yang dipertimbangkan serta dorongan mereka untuk berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan pertukaran pengetahuan staf dan asumsi berbagi pengetahuan kegunaan (Kulkarni, *et al.*, 2006). Berdasarkan kerangka Boonstra (2013) dalam Ahmed dan Mohamad (2016), lima dimensi dukungan manajemen puncak termasuk dalam penelitian ini adalah:

1. Menyediakan Sumber Daya

Manajemen puncak menyediakan sumber daya keuangan, material, dan manusia yang memadai untuk memastikan keberhasilan penyelesaian proyek. Manajemen puncak memainkan peran penting dalam mencapai tujuan proyek di mana juara proyek adalah manajemen puncak. Manajemen puncak bekerja di struktur organisasi dapat berbagi sumber daya lebih efektif untuk proyek daripada matriks atau murni matriks proyek (Dwivedi, *et al.*, 2013).

2. Pengaturan Struktural

Manajemen senior menetapkan dan memastikan bahwa prosedur, proses, dan struktur proyek disesuaikan untuk mengimplementasikan perubahan organisasi. Atas manajemen perlu meningkatkan kemandirian organisasi, memperkuat dukungan pemangku kepentingan, dan membangun mekanisme pengendalian yang efektif untuk keberhasilan penyelesaian proyek (Boonstra, 2013).

3. Komunikasi

Manajemen senior harus sering berkomunikasi dengan berbagai pemangku kepentingan untuk menjelaskan potensi perubahan sistem dan implikasi organisasi. Manajemen puncak menyediakan dukungan kepada tim proyek melalui komunikasi dengan antusiasme yang terlihat dan mengekspresikan kemungkinan untuk menyesuaikan sistem, organisasi, dan hubungan antar pemangku kepentingan (Boonstra, 2013).

4. Keahlian

Manajemen puncak perlu memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai dalam proyek pengelolaan. Manajemen puncak memiliki pemahaman yang cukup tentang isi, konteks, dan implikasi dari proyek. Untuk memastikan keberhasilan proyek, manajemen puncak harus menyadari kepentingan dan pengaruh pemangku kepentingan proyek. Manajemen puncak harus memajukan keterampilan dan pemahaman tentang teori peran, sambil mengelola konflik dan berurusan dengan pemangku kepentingan proyek (Ehsani, *et al.*, 2013).

5. Kekuasaan

Manajemen puncak harus menggunakan kekuatan mereka untuk mendukung tim proyek selama krisis. Manajemen puncak harus mampu menggunakan kekuatan selama keputusan proyek. Dukungan kuat dari manajemen puncak sangat penting untuk proyek ketika manajemen senior bersedia untuk memajukan proyek dengan menyelesaikan konflik dan melindungi tim proyek (Boonstra, 2013; Chander, Jain, & Shankar, 2013).

Knowledge sharing adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif (Lumbantobing, 2011). Indikator *knowledge sharing* dalam penelitian ini berdasarkan dimensi yang dikembangkan Nonaka dan Takeuchi (1995), Lin (2007); Suyono, *et al.*, (2020) dimana menjelaskan bagaimana organisasi menciptakan dan menyebarkan pengetahuan melalui mode umum yang terdiri dari pengetahuan tersembunyi dan pengetahuan eksplisit. Dimensi *knowledge sharing* tersebut yakni:

1. *Awareness*; Suatu tingkatan kesadaran dalam memahami knowledge management serta peran penting *knowledge sharing* dalam organisasi
2. *Altruism*; Suatu tingkatan di mana seseorang termotivasi melakukan berbagi pengetahuan untuk membantu orang lain dikarenakan kegemarannya dalam membantu orang lain
3. *Personality*; Suatu tingkatan di mana seseorang memiliki perilaku ekstrover, percaya diri dan merasa aman untuk berbagi pengetahuan.
4. *Knowledge self-efficacy*; Suatu tingkatan di mana seseorang memiliki keyakinan bahwa pengetahuan yang dimilikinya dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
5. *Technology factors (IT Application usage)*; situasi di mana informasi teknologi meningkatkan kecepatan mencari dan mengambil data untuk mendukung pengetahui dan memudahkan penyelesaian pekerjaan.
6. *End user focus*; mendorong individu untuk menggunakan informasi teknologi.

Pengaruh commitment affective terhadap knowledge sharing

McShane dan von Glinow (2018) mendefinisikan komitmen afektif sebagai komitmen karyawan keterikatan emosional, keterlibatan, dan identifikasi dengan organisasi. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif individu terhadap pekerjaan mereka. Dalam studi terbaru, beberapa peneliti telah mengungkapkan menyoroti pentingnya komitmen afektif dalam mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan (Hislop, 2003; Van Den Hooff dan De Ridder, 2004). Komitmen afektif dianggap memiliki efek terkuat pada perilaku di tempat kerja, menghilangkan hambatan penolakan untuk berbagi pengetahuan mereka (Meyer, *et al.*, 2002). Demikian pula, Jarvenpaa dan Staples (2001) berpendapat bahwa tingkat komitmen yang lebih tinggi akan menimbulkan keyakinan bahwa organisasi memiliki hak untuk informasi dan pengetahuan yang telah dibuat atau diperoleh seseorang.

Penelitian Kelloway dan Barling (2000) melaporkan sejumlah studi empiris yang mengkonfirmasi bahwa komitmen afektif adalah prediktor kinerja dan didasarkan pada hubungan timbal balik dimana individu menawarkan bakatnya kepada organisasi dengan imbalan keanggotaan organisasi. Berdasarkan hal tersebut studi, mereka menyajikan model di mana komitmen afektif berhubungan positif dengan berbagi pengetahuan. Penelitian Ramadian, *et al.*, (2020) menyimpulkan bahwa komitmen afektif dapat mempengaruhi *knowledge sharing* di PT. pertanian Teknik Wijaya. Karyawan PT. Agro Teknik Wijaya yang berkomitmen akan tampil lebih baik keinginan untuk tetap setia pada organisasi mereka dan melakukan pekerjaan terampil tidak hanya dalam perilaku peran tetapi juga dalam peran ekstra perilaku (berbagi pengetahuan) untuk kemajuan organisasi. sehingga, komitmen afektif merupakan komitmen yang signifikan untuk PT. Agro Teknik Wijaya karena relevansinya dengan pengembangan ilmu pengetahuan perusahaan, yang lebih bergantung pada penciptaan dan penggunaan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan PT. Agro Teknik Wijaya yang berkomitmen. Penelitian lainnya oleh Cheema dan Javed (2017) menunjukkan adanya hubungan positif komitmen afektif dan *continuance commitment* pada *knowledge sharing*. dalam penelitian ini, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan Pengaruh *Knowledge Sharing* pada PT. Agro Teknik Wijaya Surabaya.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa *commitment affective* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah: H₁: *Commitment Affective* berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*

Pengaruh management support berpengaruh terhadap knowledge sharing

Dukungan manajemen dalam suatu organisasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya (Shield, 1995). *Knowledge sharing* merupakan kebudayaan interaksi sosial, termasuk pertukaran *knowledge* antara karyawan, pengalaman, dan *skill* melalui keseluruhan departemen atau organisasi, hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama (Pasaribu, 2009). Lee, *et al.*, (2006) memahami fakta bahwa dukungan manajer puncak berdampak pada kualitas dan tingkat berbagi pengetahuan keduanya, dengan memengaruhi komitmen anggota terhadap pengetahuan pengelolaan. Dukungan rekan kerja dan atasan yang dianggap serta dorongan untuk berbagi pengetahuan juga dapat meningkatkan pertukaran pengetahuan staf dan asumsi manfaat berbagi pengetahuan (Kulkarni, *et al.*, 2006).

Dukungan manajer berdampak pada kualitas dan tingkat pengetahuan berbagi keduanya, dengan mempengaruhi komitmen para anggota untuk manajemen pengetahuan (Lee, *et al.*, 2006). Penelitian oleh Lo, *et al.*, (2021) mencoba untuk meneliti faktor-faktor yang berpengaruh pada *knowledge sharing*. Faktor yang diteliti yakni *management support*, *trust*, dan *affiliation* di Universitas Hong Kong. Hasil temuannya menunjukkan bahwa semua faktor memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* di Universitas Hong Kong. Penelitian lainnya oleh Lee, *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa *management support* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*, penelitiannya menjelaskan bahwa tapi dan manajemen menengah memainkan peran penting dalam memfasilitasi berbagi pengetahuan. Peran-peran ini mencakup hal-hal berikut: mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan; ketentuan pengakuan; pemecahan turun dari hambatan; membangun tim; pelatihan atau menugaskan orang lain untuk melakukan pelatihan; dorongan dari latihan; komunikasi; sedang belajar; menempatkan pengetahuan ke dalam praktik dalam bentuk proses; dan, pergerakan karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa *management support* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H₂: *Management Support* berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*

METODE PENELITIAN

Masalah yang penulis teliti dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan hipotesis bahwa adanya pengaruh *commitment affective* dan *management support* terhadap *knowledge sharing*. Sehingga permasalahan penelitian ini adalah permasalahan asosiatif atau hubungan. Objek penelitian karyawan Bank BRI Cabang Pontianak yang berjumlah 50 orang karyawan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *commitment affective* (X1), dan *management support* (X2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah *knowledge sharing* (Y).

Tabel 1. Definisi Operasioal Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	<i>Commitment affective</i> (X1) berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (<i>emotional attachment</i>) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi (Allen dan Meyer, 1997)	Merasa terikat secara emosional Merasa bagian dari keluarga Rasa memiliki Merasa hubungan perasaan Sumber: Allen dan Meyer (1991)	Memiliki keyakinan kuat Prioritas utama Terikat yang kuat Permasalahan bersama Merasa bagian keluarga Sisa karir Rasa memiliki yang kuat Membanggakan perusahaan Memiliki arti besar Sarat bermakna
2	Dukungan manajemen (<i>Management Support</i>) (X1) dalam suatu organisasi sangat penting dikarenakan adanya kekuasaan manajer terkait dengan sumber daya (Shield, 1995).	Menyediakan sumber daya Pengaturan struktural Komunikasi	Tersedianya ruang kerja Tersedianya peralatan kerja Kesesuaian keahlian dan pekerjaan Kesesuaian jabatan dan keahlian Rutin berkomunikasi Memberikan motivasi

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		<p>Keahlian</p> <p>kekuasaan</p> <p>Sumber: Boonstra (2013), Ahmed & Mohamad (2016), Dwivedi, <i>et al.</i>, 2013), Ehsani, <i>et al.</i>, 2013), Chander, <i>et al.</i>, 2013)</p>	<p>Pimpinan berpengalaman</p> <p>Pimpinan berbagi keahlian</p> <p>Promosi sesuai prestasi kerja</p> <p>Sistem kerja sesuai nilai dasar perusahaan</p>
3	<p><i>Knowledge sharing (Y)</i> adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (<i>tacit</i> dan <i>explicit knowledge</i>) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru (Van Den Hoof dan De Ridder, 2004).</p>	<p><i>Awareness</i></p> <p><i>Altruism</i></p> <p><i>Personality</i></p> <p><i>Knowledge self-efficacy</i></p>	<p>Memahami berbagi pengetahuan</p> <p>Pentingnya berbagi pengetahuan</p> <p>Saling membantu</p> <p>Makna berbagi pengetahuan</p> <p>Rasa senang</p> <p>Sikap ekstrover</p> <p>Untuk kemajuan perusahaan</p> <p>Keahlian</p>

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		<i>Technology factors</i> <i>End user focus</i> Sumber: Nonaka & Takuechi (1995), Lin (2007); Suyono, <i>et al.</i> , (2020)	Tenggang rasa Teknologi komunikasi Aplikasi pesan singkat Kewajiban penggunaan teknologi informasi Kemudahan informasi

Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, model regresi linier berganda dan uji signifikansi parameter individual (uji t). Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan (1) :

- Y = *Knowledge Sharing*
- X₁ = *Commitment Affective*
- X₂ = *Management Support*
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- ε = Variabel pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji signifikansi parameter individual (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh *commitment affective* (X₁), dan *management support* (X₂) terhadap *knowledge sharing* (Y) secara parsial. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen) dalam diketahui pada berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,377	,563		-,670	,506

COMMITMEN AFFECTIVE MANAGEMENT SUPPORT	,310	,128	,271	2,424	,019
	,401	,088	,436	4,540	,000

a. Dependent Variable: KNOWLEDGE SHARING

Sumber: data yang diolah, 2021

Tabel 2 tersebut maka model regresi linier berganda agar variabel independen dan dependen dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,271 X1 + 0,436 X2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut, maka pengaruh masing-masing variabel independen tersebut terhadap *knowledge sharing* adalah:

1. Koefisien regresi variabel *commitment affective* ($X1$) = 0,271. *Commitment affective* dengan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang searah (positif) yang artinya semakin tinggi tingkat komitmen afektif karyawan akan berdampak pada terciptanya berbagi pengetahuan antar karyawan Bank BRI Pontianak. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa *commitment affective* secara individual berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$.
2. Koefisien regresi variabel *management support* ($X2$) = 0,436. *management support* dengan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang searah (positif) yang artinya dukungan manajemen Bank BRI Pontianak dapat menunjukkan sikap berbagi pengetahuan antar karyawan Bank BRI Pontianak. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa *management support* secara individual berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

1. Pengaruh *Commitment Affective* Terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien 0,271 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *commiment affective* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen afektif kuat yang ditunjukkan karyawan dengan dengan melibatkan perasaan emosional diri mereka dengan perusahaan akan bersedia untuk berbagi pengetahuan mereka antar sesama rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sependapat dengan yang dikemukakan oleh Meyer *et al.*, (2002) bahwa komitmen afektif dianggap memiliki efek terkuat pada perilaku di tempat kerja, menghilangkan hambatan penolakan untuk

berbagi pengetahuan mereka. Demikian pula, Jarvenpaa dan Staples (2001) berpendapat bahwa tingkat komitmen yang lebih tinggi akan menimbulkan keyakinan bahwa organisasi memiliki hak untuk informasi dan pengetahuan yang telah dibuat atau diperoleh seseorang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ramadian, *et al.*, (2020) menyimpulkan bahwa komitmen afektif dapat mempengaruhi *knowledge sharing*. Karyawan yang berkomitmen akan tampil lebih baik keinginan untuk tetap setia pada organisasi mereka dan melakukan pekerjaan terampil tidak hanya dalam perilaku peran tetapi juga dalam peran ekstra perilaku (berbagi pengetahuan) untuk kemajuan organisasi. sehingga, komitmen afektif merupakan komitmen yang signifikan karena relevansinya dengan pengembangan ilmu pengetahuan perusahaan, yang lebih bergantung pada penciptaan dan penggunaan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang berkomitmen.

2. Pengaruh *Management Support* Terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien 0,436 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *management support* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan manajemen dan atasan dinilai karyawan sebagai dorongan untuk meningkatkan pertukaran informasi dan pengetahuan antar rekan kerja karena dengan hal tersebut karyawan dapat mendapatkan manfaat dan nilai-nilai kebersamaan dari berbagi pengetahuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Lee, *et al.*, (2006) yang menyatakan bahwa dukungan manajer berdampak pada kualitas dan tingkat pengetahuan berbagi keduanya, dengan mempengaruhi komitmen para anggota untuk manajemen pengetahuan, dukungan manajer puncak berdampak pada kualitas dan tingkat berbagi pengetahuan keduanya, dengan memengaruhi komitmen anggota terhadap pengetahuan pengelolaan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Lo, *et al.*, (2021) dimana temuannya menunjukkan bahwa *management support* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* di Universitas Hong Kong. Penelitian lainnya oleh Lee, *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa *management support* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*, penelitiannya menjelaskan bahwa tapi dan manajemen menengah memainkan peran penting dalam memfasilitasi berbagi pengetahuan. Peran-peran ini mencakup hal-hal berikut: mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan; ketentuan pengakuan; pemecahan turun dari hambatan; membangun tim; pelatihan atau menugaskan orang lain untuk melakukan pelatihan; dorongan dari latihan; komunikasi; sedang belajar; menempatkan pengetahuan ke dalam praktik dalam bentuk proses dan, pergerakan karyawan.

SIMPULAN

Pada pengujian hipotesis diketahui bahwa *commitment affective* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. *Management support* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Peneliti memberikan saran agar karyawan dapat meningkatkan *commitment affective* nya dengan cara membanggakan perusahaan diluar ruang lingkup kerjanya. Karena sikap ikatan emosional perusahaan semestinya dapat dibawa saat berada dilingkungan sekitar karyawan agar nama baik perusahaan dapat dikenang oleh lingkungan disekitarnya. Terkait dukungan manajemen terhadap karyawan hendaknya manajemen perusahaan dapat melakukan pertemuan singkat setiap harinya agar karyawan merasakan dukungan moril yang positif secara langsung agar tuntutan pekerjaan dapat dicapai maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publication.
- Cheema, S., & Javed, F. (2017). Predictors of *Knowledge Sharing* in the Pakistani Educational Sector: A Moderated Mediation Study. *Cogent Business & Management*. 4 (1), 1-16. DOI: 10.1080/23311975.2017.1314109.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kulkarni, U. R., Ravindran, S., & Freeze, R. (2006). A *knowledge management success model*: Theoretical development and empirical validation. *Journal of Management Information Systems*, 23(3), 309–347.
- Lee, J. H., Kim, Y. G., & Kim, M. Y. (2006). Effects of managerial drivers and climate maturity on *knowledge-management performance*: Empirical validation. *Information Resources Management Journal*, 19 (3), 48-60.
- Lin, H. F. (2007). *Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study*. *International Journal of Manpower*, 28 (3/4), 315-332.
- Locke, E.A. (1976). What is Job Satisfaction?. *Journal of Organization Behavior and Human Performance*. 4. 309-336.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society.

- McShane, S.L., & Von Glinow, M.A.Y. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge*. Global Reality (8th) Edition. In McGraw-Hill.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Hercovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61, 20-52.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. 1st Edn., Oxford University Press, USA., ISBN: 0195092694, 284.
- Pasaribu, M. (2009). *Knowledge Sharing: Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ramadian, A., Eliyana, A., Hamidah., Buchdadi, A.D., Rakawuri, B. (2020). The Effect of Compensation Strategy Implementation on Knowledge Sharing through Affective Commitment and Psychological Contracts. *A Multifaceted Review Journal in The Field of Pharmacy*. 11 (9), 699-712.
- Suliman, A., & Al-Hosani A.A. (2014). Job Satisfaction and Knowledge Sharing: The Case of the UAE. *Issues in Business Management and Economics*. 2 (2), 024-033.
- Tobing, P. L. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Van den Hoof, B., & De Ridder, J. A. (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.
- Youssef, M., Saheem, W. H., & Youssef, E. M. (2017). A structural equation model for knowledge sharing behavior in an emerging economy. *Journal of Knowledge Management*, 21 (04), 925-945.