

**Pengaruh Sikap terhadap Kegiatan Mengikuti *Knowledge Sharing*,
Subjective Norms dan *Perceived Behavioral Control* terhadap Intensi
Mengikuti *Knowledge Sharing* pada Bagian SDM & Organisasi PT.
PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat**

Effects of Attitude Toward following Knowledge Sharing Activity, Subjective Norms, and Perceived Behavioral Control to Intention following Knowledge Sharing on Human Resource & Organization Division Staffs at PT. PLN (Persero) West Java Distribution Area

¹Vanya Adilla, ²Oki Mardianawati

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹vanyaadila@gmail.com, ²okimardianawati@gmail.com

Abstract. Knowledge Sharing is one of Knowledge Management activity which could create learning organization. Staffs involvement in Knowledge Sharing activity at PT. PLN West Java Distribution Area are low in numbers which only 3 from 23 staffs in Human Resource & Organization Division. Human Resource & Organization is division that manage Knowledge Management activity in West Java Distribution Area, which indirectly they become role model for another staffs for Knowledge Management application. Based on interview results, they are tend to not doing it even they feel this activity has positive value. Based on this result, researcher focused on low involvement in Knowledge Sharing activity. This research uses data collecting method by questionnaire about behavior, Subjective Norms, Perceived Behavioral Control, and intention with Theory of Planned Behavior from Icek Ajzen ad Martin Fishbein. Purpose of this research is to gain the depiction of intention to attend Knowledge Sharing based on Determinant of Intention which are Behavior, Subjective Norms, and Perceived Behavioral Control along with looking for the highest value from Determinant of Intention. Data processing method uses multiple regression analysis. Research subjects consist of 23 persons staffs at Human Resource & Organization Division. Research result conduct that (1) 15 persons of staffs have low intention in attending Knowledge Sharing (65%), (2) 8 persons of staffs have high intention in attending Knowledge Sharing (35%), (3) Subjective Norms is determinant which forms intention with highest supported value of 57.7% Determinant that has second highest value is Perceived Behavioral Control which has value of 34.6% .

Keywords: Intention, Knowledge Sharing, Knowledge Management, Behavior

Abstrak. *Knowledge Sharing* adalah salah satu kegiatan *Knowledge Management* yang dapat mewujudkan organisasi pembelajar. Keikutsertaan Kegiatan *Knowledge Sharing* di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat rendah hanya 3 orang dari 23 orang yang mengikuti pada Bagian SDM & Organisasi. Bagian SDM & Organisasi menjadi bagian yang mengelola kegiatan *Knowledge Sharing* di Wilayah Distribusi Jawa Barat, secara tidak langsung mereka menjadi contoh untuk karyawan lainnya untuk melakukan *Knowledge Sharing*. Berdasarkan hasil wawancara, mereka cenderung tidak melakukan meskipun mereka merasa kegiatan tersebut positif. Sehingga peneliti berfokus pada mengapa keikutsertaan kegiatan *Knowledge Sharing* lemah. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner mengenai sikap mengikuti *Knowledge Sharing*, *Subjective Norms*, *Perceived Behavioral Control*, dan intensi sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* dari Icek Ajzen dan Martin Fishbein. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai intensi untuk mengikuti *Knowledge Sharing* dilihat dari Pengaruh Determinan intensi yaitu Sikap, *Subjective Norms*, dan *Perceived Behavioral Control* dan melihat Pengaruh Determinan Intensi yang paling besar. Pengolahan data menggunakan analisis *multiple regression*. Subjek penelitian berjumlah 23 orang karyawan Bagian SDM & Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan (1) karyawan yang memiliki intensi yang lemah dalam mengikuti *Knowledge Sharing* berjumlah 15 orang (65%), (2) karyawan yang memiliki intensi yang kuat dalam mengikuti *Knowledge Sharing* berjumlah 8 orang (35%), (3) *Subjective norms* merupakan determinan pembentuk intensi yang memiliki dukungan paling besar yaitu 57.7% Determinan yang memberikan pengaruh kedua terbesar adalah determinan *perceived behavioral control* yaitu sebesar 34.6% .

Kata Kunci: Intensi, Knowledge Sharing, Knowledge management, Sikap

A. Pendahuluan

Energi listrik merupakan salah satu kebutuhan pokok yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia pada masa sekarang ini. Melihat begitu pentingnya energi listrik dalam kehidupan manusia, maka PT. PLN Persero sebagai penyedia energi listrik di Indonesia berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen.

Dalam proses mewujudkan sasaran perusahaan, PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat melihat tantangan di masa depan semakin berat, seperti persaingan ketat penguasaan sumber daya, peningkatan tuntutan pasar, kondisi ekonomi, atau perubahan lingkungan usaha di luar model bisnis saat ini. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat berupaya mewujudkan salah satu budaya perusahaan yaitu organisasi pembelajar dengan penyebaran pengetahuan melalui *Knowledge Management*.

Evaluasi Program oleh PT. PLN (Persero) Pusat dilakukan berdasarkan laporan keikutsertaan *Knowledge Sharing* yang terdapat pada Portal KMS dan *survey* langsung ke Area Distribusi, pelayanan Daerah maupun Pelayanan Jaringan. Pada evaluasi tersebut dua dari bagian *Knowledge Management* yaitu *Community of Practice* dan *Knowledge Sharing* harus lebih ditingkatkan agar mendorong budaya organisasi pembelajar.

Permasalahan yang terjadi pada Bagian SDM & Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat adalah mengenai keikutsertaan yang masih rendah pada *Knowledge Sharing* yaitu hanya 3 orang dari 23 orang karyawan yang mengikuti *Knowledge Sharing*. Bagian SDM & Organisasi menjadi bagian yang mengelola kegiatan *Knowledge Sharing* di Wilayah Distribusi Jawa Barat, secara tidak langsung menjadi contoh untuk karyawan lainnya untuk melakukan *Knowledge Sharing*.

Berdasarkan hasil wawancara, mereka cenderung tidak melakukan meskipun mereka merasa kegiatan tersebut positif dan menguntungkan. Hal ini terlihat dari, Karyawan mengetahui mereka harus melakukan *Knowledge Sharing* (wajib). Namun, Karyawan merasa *Knowledge Sharing* belum penting untuk dirinya saat ini, dikarenakan mereka merasa bahwa tema yang dibahas dalam *Knowledge Sharing* adalah tema yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini

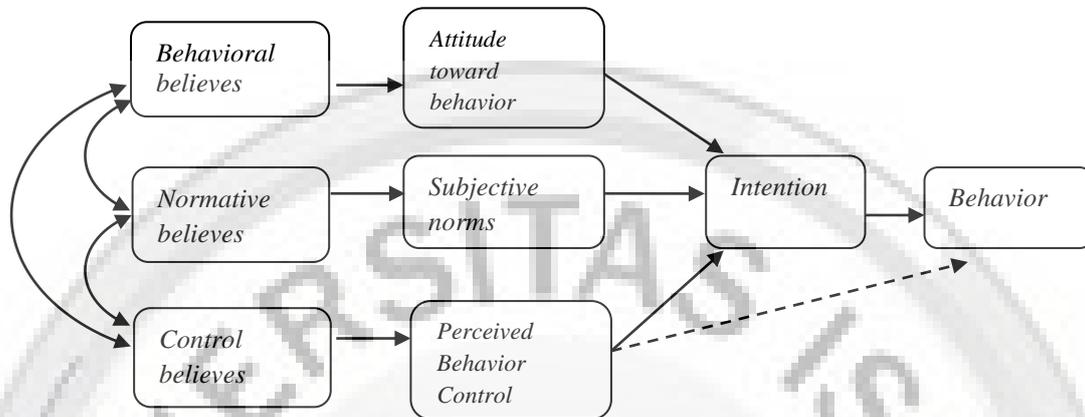
Atasan sudah mendorong karyawan namun belum ada sanksi yang tegas, kemudian Rekan kerja yang juga tidak mengikuti *Knowledge Sharing* mengakibatkan karyawan yang lain menjadi tidak mengikuti kegiatan *Knowledge Sharing*. Karyawan merasa mempunyai target kerja dan pelaksanaan kerja rutin yang padat sehingga mereka tidak memiliki waktu untuk melakukan *Knowledge Sharing*. Karyawan juga merasa belum mampu memberikan ide atau kontribusi yang besar terhadap pembuatan program yang akan mendukung perusahaan.

Pada Fenomena ini, permasalahan yang terjadi pada Bagian SDM & Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat adalah mengenai keikutsertaan yang masih rendah pada *Knowledge Sharing* kegiatan. Sehingga peneliti berfokus pada Bagaimana kegiatan melakukan *Knowledge Sharing* rendah.

B. Landasan Teori

Menurut Fishbein & Ajzen (2005), intensi adalah kemungkinan seseorang bahwa ia akan menampilkan suatu tingkah laku. Intensi dapat digunakan untuk memprediksi seberapa kuat keinginan individu untuk menampilkan tingkah laku; dan seberapa banyak usaha yang direncanakan atau dilakukan individu untuk melakukan tingkah laku tersebut. Menurut *Theory of planned behavior*, intensi merupakan fungsi

dari tiga determinan dasar. Determinan pertama adalah faktor personal secara alami, yaitu sikap terhadap tingkah laku (*Attitudes Toward Behavior*). Determinan kedua adalah faktor merefleksikan pengaruh sosial, yaitu norma subyektif (*Subjective norms*). Determinan terakhir adalah berhubungan dengan kontrol, yaitu persepsi terhadap kontrol tingkah laku (*Perceived behavioral control*). Skema dari *Theory of Planned Behavior* disajikan pada bagan berikut ini.



Gambar 1. Dinamika Intensi

- *Attitude Toward Behavior* (Sikap Terhadap Perilaku) adalah sikap terhadap perilaku merupakan evaluasi positif atau negatif individu terhadap konsekuensi atau hasil dari suatu perilaku.
- *Subjective Norm* (Norma Subjektif) adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial dari *significant person* yang mengharapakan individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu.
- *Perceived Behavior Control* (Persepsi Terhadap Kontrol Perilaku) adalah kontrol perilaku merupakan persepsi individu terhadap kemampuannya dalam memunculkan perilaku.

Fishbein dan Ajzen (2005), menyatakan bahwa terdapat dua cara untuk mengukur intensi, yakni secara langsung (*direct measurement*) maupun secara tidak langsung (*indirect measurement*). Pengukuran secara langsung (*direct*) dilakukan dengan menanyakan bagaimana intensi atau determinan penentu intensi secara langsung sehingga didapat bagaimana keadaan intensi atau faktor pembentuknya secara keseluruhan.. Pengukuran secara tidak langsung (*indirect*) merupakan pengukuran yang didasarkan pada belief yang membentuk determinan pembentuk intensi (*belief based*).

Menurut Dalkir (2011:4), *Knowledge Management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan *value* melalui penggunaan ulang dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari data yang sudah diperoleh, maka mendapatkan hasil dari pengolahan data mengenai Intensi pada karyawan Bagian SDM & Organisasi. Berdasarkan hasil dari uji analisis regresi determinan intensi terhadap intensi untuk melihat seberapa kuat

pengaruh dari determinan intensi yaitu *attitude toward behavior*, *subjective norm*, *perceived behavioral control* terhadap intensi mengikuti *knowledge sharing* pada karyawan Bagian SDM & Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. diketahui bahwa didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.738. Hal ini menjelaskan bahwa ketiga aspek intensi yaitu *attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavior control* memberikan pengaruh sebesar 73.8% bagi perubahan variabel Intensi dan sisanya sebesar 26.2% ($1 - R^2 \times 100\%$) variabel Intensi dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar atau variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan Intensi seseorang bisa saja berubah karena tidak adanya peluang ataupun tersedianya peluang di lingkungannya sehingga ia bisa atau tidak melakukan tingkah laku tersebut (Ajzen, 2005).

Berdasarkan hasil uji simultan atau secara bersama-sama melihat pengaruh ketiga determinan ini terhadap intensi diperoleh nilai F_{hitung} adalah 17.810 dengan nilai $df_1 = 3$ dan $df_2 = 19$ dengan $Sig. = 0.000$. Pengujian dengan membandingkan $Sig. = 0.000$ dengan $\alpha = 5\%$ (0.05) maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan dari uji ini bahwa dengan uji simultan (secara bersama-sama) terdapat pengaruh signifikan antara variabel determinan intensi terhadap determinan intensi pada karyawan Bagian SDM & Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Artinya, hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ajzen (2005) bahwa determinan sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku mempengaruhi intensi seseorang.

Dilihat dari *Standardized Coefficients Beta*, Determinan *attitude toward behavior* diperoleh sebesar 0.010, artinya variabel *attitude toward behavior* memiliki pengaruh sebesar 1% dalam mempengaruhi intensi. Determinan *subjective norm* diperoleh sebesar 0.577, artinya variabel *subjective norm* memiliki pengaruh sebesar 57,7% dalam mempengaruhi intensi. Determinan *Perceived behavior control* diperoleh sebesar 0.346, artinya variabel *Perceived behavior control* memiliki pengaruh sebesar 34.6% dalam mempengaruhi intensi. Jika diukur secara parsial, ketiga determinan tersebut tidak terlalu memberikan pengaruh besar dalam pembentukan perilaku mengikuti *Knowledge Sharing*, walaupun determinan *subjective norms* dan *perceived behavior control* memiliki peluang yang lebih besar sebagai faktor penentu karyawan untuk mengikuti *Knowledge Sharing* dibandingkan variabel *Attitude toward behavior*. Oleh karena itu, ketiga determinan menentukan kekuatan dari intensi karyawan.

Berdasarkan pengukuran distribusi frekuensi Intensi pada 23 karyawan Bagian SDM & Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, 8 karyawan yang memiliki intensi kuat dan 15 karyawan yang memiliki intensi lemah. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kecenderungan karyawan yang memiliki intensi kuat tersebut untuk melakukan atau menunjukkan perilaku mengikuti *Knowledge Sharing*. Mereka merasa mendapat dorongan dari lingkungannya maupun diri sendiri. Sedangkan karyawan yang memiliki intensi yang lemah untuk mengikuti *Knowledge Sharing* merasa bahwa mereka merasa belum memiliki kemampuan yang cukup untuk mengikuti *Knowledge Sharing*, namun ia merasa belum terdorong untuk melakukannya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Ajzen bahwa pada umumnya seorang individu lebih berniat untuk melakukan tingkah laku jika ia merasa mampu untuk melakukannya dan kesetujuan atau ketidaksetujuan dari *significant person* (atasan dan rekan kerja) yang mengharap atau tidak mengharap karyawan untuk mengikuti *Knowledge Sharing*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang memiliki intensi yang lemah dalam mengikuti *Knowledge Sharing* adalah sebanyak 65 % (15 orang). Dimana pada penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki keinginan atau kecenderungan untuk melakukan perilaku mengikuti *Knowledge Sharing*.
2. *Subjective norms* merupakan determinan pembentuk intensi yang memiliki dukungan paling besar yaitu 0.577 terhadap derajat kekuatan intensi mengikuti *Knowledge Sharing* pada Bagian SDM & Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dengan hasil sebesar 57.7% Determinan yang memberikan pengaruh kedua terbesar adalah determinan *perceived behavioral control* yaitu sebesar 0.346 derajat kekuatan intensi mengikuti *Knowledge Sharing* pada Bagian SDM & Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dengan hasil sebesar 34.6%.
3. Determinan *attitude toward behavior* hanya berpengaruh sebesar 0.010 derajat kekuatan intensi mengikuti *Knowledge Sharing* pada Bagian SDM & Organisasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dengan hasil sebesar 1%.

E. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memberikan saran yang dapat dipertimbangkan oleh pihak PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat :

1. Perusahaan dapat meningkatkan penghayatan anggota terhadap *significant person* dengan mendorong *significant person* untuk lebih mendukung, mengajak dan mengingatkan karyawan untuk mengikuti *Knowledge Sharing* setiap minggunya.
2. Perusahaan perlu memberikan dukungan dan kebijakan untuk meningkatkan kesadaran dalam kegiatan asistensi untuk mengubah persepsi karyawan terhadap kemampuannya untuk melakukan kegiatan *Knowledge Sharing*.

Daftar Pustaka

- Ajzen, Icek (2005). *Attitude, Personality and Behavior*. Milton Keynes: Open University Press.
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Burlington, MA: Elseiver Butterworth-Heinemann
- Fishbein, M., Ajzen. I. 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior, an Intro in Theory and Research*. Addison-wesley Publishing Company. Reading, Massachusetts.
- Francis, Jillian J. 2004. *Constructing Questionnaires Based on The Theory of Planned Behavior*. A Manual for Health Services Reasearch Centre For Health Services Reasearch. Newcastle, United Kingdom.
- Amaliah, Khusnul. (2006). Skripsi : Peranan sikap, norma subjektif dan *perceived behavioral control* dalam memprediksi Intensi Mahasiswa untuk bersepeda di Kampus. Jakarta: Universitas Indonesia
- Andhika Mulya, Teuku. (2009). Skripsi : Pengaruh Sikap, Norma Subjektif dan *Perceived Behavioral Control* terhadap Intensi Menggunakan Transjakarta untuk Pergi ke Tempat Kerja. Jakarta: Universitas Indonesia
- Dwi Nardiawati, Juwita. (2008). Skripsi : Studi mengenai Intensi Menunda Pengerjaan Skripsi pada Mahasiswa yang Mengontrak Skripsi Minimal Dua Semester di Fakultas Psikologi Unisba. Bandung: Universitas Islam Bandung
- Joko Wibowo, RB Tri. (2009). Skripsi : Validasi Hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Manajemen Pengatahuan. Bandung: Institut Teknologi Bandung
- Shanti Hapsari, Narulita. (2014). Skripsi : Studi mengenai Intensi pada Remaja yang Mengendarai Mobil tanpa memiliki SIM di SMA X di Bandung, Bandung: Universitas Islam Bandung