

# IKLIM PSIKOLOGIS DAN KEPERCAYAAN INTERPERSONAL: PENGARUHNYA BAGI PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI DI INDONESIA

Ken Ardhaendra Puspacarira<sup>1</sup> & Ali Nina Liche Seniati<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

<sup>1</sup>ken.ardhaendra@ui.ac.id

<sup>2</sup>liche@ui.ac.id

**Abstraksi.** Kegiatan berbagi pengetahuan (knowledge sharing) merupakan bagian yang tidak dapat dilepaskan dari profesi dosen dalam melaksanakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat. Untuk menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi dosen dituntut untuk selalu terlibat dalam proses sirkulasi informasi di dalam perguruan tinggi. Kegiatan berbagi pengetahuan yang berkaitan dengan proses mendapatkan serta menerima informasi dan pengetahuan diperkirakan dipengaruhi oleh persepsi dosen terhadap iklim psikologis dalam institusi perguruan tinggi dimana dosen bekerja serta kepercayaan interpersonal yang dimiliki dosen terhadap organisasi maupun orang lain yang terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Semakin baik persepsi dosen terhadap iklim psikologi dan semakin tinggi kepercayaan interpersonal dosen maka akan semakin tinggi perilaku berbagi pengetahuan yang ditampilkan dosen. Hasil studi ini didasarkan pada teori Hoff dan Weenen (2004) mengenai perilaku berbagi pengetahuan, teori Brown dan Leigh (1996) tentang iklim psikologis, serta Dunn, Ruedy, dan Schwetzer (2012) tentang kepercayaan interpersonal.

**Kata Kunci:** Iklim psikologis, kepercayaan interpersonal, perilaku berbagi pengetahuan

## PENDAHULUAN

Saat ini kita dihadapkan pada tantangan eksternal dan internal yang dapat dirasakan oleh organisasi maupun sumber daya manusia sebagai anggota organisasi di dalamnya. Perguruan tinggi merupakan salah satu organisasi yang menghadapi tantangan eksternal dan internal dalam praktiknya sebagai organisasi pendidikan tinggi. Berbagai kewajiban terkait pelaksanaan kegiatan Institusi Perguruan Tinggi dilaksanakan tidak hanya dalam rangka memenuhi kewajiban sebagai Institusi pendidikan, namun juga untuk terus berkembang dan berinovasi sesuai dengan visi dan misi yang dianut oleh masing-masing Institusi Perguruan Tinggi.

Institusi Perguruan Tinggi memiliki ciri khas salah satunya adalah dengan adanya dosen sebagai anggota dari organisasi yang merupakan

aset sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Profesi dosen tidak dapat dilepaskan dari kegiatan berbagi pengetahuan yang mana telah disebutkan dalam Tridharma perguruan tinggi yang meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Berdasarkan pada peraturan pemerintah nomor 37 tahun 2009 tentang dosen, “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”.

Seiring dengan perkembangan zaman, tantangan terhadap Institusi Perguruan Tinggi dan dosen juga semakin beragam. Tuntutan untuk melaksanakan kewajiban Tridharma perguruan tinggi sekaligus tuntutan lain seperti

meningkatkan akreditasi menjadi penting tidak hanya bagi dosen namun juga Institusi Perguruan Tinggi tempat dosen bernaung. Dosen sebagai aset sumber daya manusia yang dimiliki oleh Institusi Perguruan Tinggi tidak dapat terlepas dari kewajiban pada Institusi Perguruan Tinggi begitu saja. Dengan banyaknya tuntutan yang dimiliki oleh profesi dosen baik yang datangnya dari kewajiban profesi dan juga Institusi Perguruan Tinggi tempat dosen bekerja, menghasilkan banyak pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing dosen.

Pengetahuan menurut Nonaka dan Takeuchi (1995) merupakan hasil kreasi subjektif dari individu. Pengetahuan sendiri berasal dari gabungan informasi-informasi yang dimiliki oleh individu. Karena sifat pengetahuan yang subjektif, maka menjadi penting ketika individu dapat berbagi pengetahuan dengan individu lainnya melalui kegiatan berbagi pengetahuan. Kegiatan berbagi pengetahuan dapat dilaksanakan dengan berbagai cara dan media berbeda. Setiap individu, kelompok kerja, maupun organisasi memiliki ciri khas dan media berbeda dalam melaksanakan kegiatan berbagi pengetahuan.

Individu sebagai manusia yang memiliki perilaku berbeda antara satu dengan yang lainnya, berbeda juga dalam melaksanakan kegiatan berbagi pengetahuan. Devenport dan Prusak (1998) mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan merupakan suatu hal yang personal. Sedangkan, Cohen dan Bailey (1997) mengungkapkan bahwa berbagi pengetahuan melibatkan interaksi dan komunikasi di antara anggota organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan anggota organisasi, yang dalam hal ini adalah dosen perguruan tinggi.

### **Berbagi Pengetahuan**

Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995) pengetahuan merupakan hal terpenting dalam pengembangan dan kemajuan organisasi. Pengetahuan akan lebih baik ketika diolah dan

dikembangkan untuk kepentingan inovasi dan pengembangan organisasi baik itu produk yang dihasilkan maupun sumber daya manusia dalam organisasi.

Berbagi pengetahuan menurut Nonaka dan Takeuchi (1995) tidak dapat dipisahkan dari pengetahuan sebagai dasar. Sejalan dengan Nonaka dan Takeuchi (1995), Lin (2007) mengemukakan bahwa berbagi pengetahuan merupakan proses yang penting dalam organisasi karena melalui kegiatan berbagi pengetahuan organisasi akan mendapatkan ide dan mengembangkan kesempatan untuk berkembang dan terus berinovasi melalui kegiatan berbagi pengetahuan antar anggota organisasi.

Berbagi pengetahuan dikategorikan menjadi dua bagian menurut Hoff dan Weenen (2004) yaitu, *knowledge collecting* dan *knowledge donating*. *Knowledge collecting* adalah kegiatan komunikasi dalam hal mendapatkan pengetahuan dari pihak lain. Sedangkan, *knowledge donating* adalah kegiatan mengkomunikasikan dan membagi pengetahuan yang dimiliki kepada pihak lain. Hasil penelitian dari Ipe (2003) terhadap kegiatan berbagi pengetahuan, terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi individu dalam melakukan berbagi pengetahuan antara lain *nature of knowledge*, motivasi untuk berbagi, kesempatan berbagi pengetahuan, dan budaya dari lingkungan kerja tempat berbagi pengetahuan. Seibert dan Leiden (2001) menyampaikan bahwa perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh interaksi sosial yang ada kaitannya dengan rasa percaya pada pihak lain sehingga dapat memunculkan keinginan untuk berbagi dan berkontribusi pada kegiatan berbagi pengetahuan. Sejalan dengan Seibert dan Leiden, Yli-Renko *et al.* (2001) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh salah kualitas dari interaksi sosial yang dapat menghasilkan produk berbagi pengetahuan, eksploitasi, serta akuisisi penguasaan antara individu dengan organisasi.

### Kepercayaan Interpersonal

Kepercayaan merupakan suatu hal yang tidak dapat dilepaskan dari interaksi individu terhadap pihak lain. Sorang mempercayai orang lainnya atas dasar informasi yang diterima. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Dunn, Ruedy, dan Schwetzer (2012) bahwa karyawan dalam kelompok kerja lebih terikat pada aspek perbandingan sosial. Perbandingan sosial dinilai dapat merusak kepercayaan, dan pada praktiknya di organisasi sebaiknya perbandingan sosial diknali dan dikelola dengan baik untuk menjaga kepercayaan dalam kelompok kerja. Studi yang dilakukan oleh Kramer (1999) pada kepercayaan pada organisasi diperoleh hasil bahwa kepercayaan dalam organisasi dapat memprediksikan kegiatan berbagi pengetahuan antar anggota yang dipercaya (*trustee membership*). Brewer (1981) berpendapat bahwa ada berbagai alasan kenapa anggota organisasi dapat saling percaya pada anggota organisasi yang lain. Alasannya antara lain, ada aturan yang mendefinikan batasan dari kepercayaan ang beresiko rendah dimana menjadi jalan pintas bagi keinginan untuk mendapatkan pengetahuan pribadi dan harga bagi timbal balik negosiasi. McAllister (1995) menjelaskan dalam jurnal penelitiannya bahwa *trust* terbagi kedalam dua bentuk yaitu *affect-based trust* dan *cognitive-based trust*. *Affect-based trust* adalah kecenderungan untuk percaya akan ketulusan dan niat baik seseorang serta meyakini bahwa hubungan tersebut saling berbalas. Sedangkan *cognitive-based trust* merupakan kecenderungan percaya terhadap kemampuan dan kompetensi rekan kerja. Menurut teori pertukaran sosial dari Blau (1964) kepercayaan atau *trust* adalah faktor penting dalam pertukaran sosial. Pertukaran sosial sendiri merupakan hubungan yang dijalin antara individu dengan saling bertukar keuntungan dan mengharapkan imbalan di masa depan. Sejalan dengan Blau (1964), Dunn dan Schweitzer (2005) melalui hasil penelitiannya berpendapat bahwa *trust* dalam

organisasi dapat dimulai dengan menjalin komunikasi antar rekan kerja maupun atasan dengan bawahan, karena *trust* ada karena melibatkan emosi yang merupakan faktor psikologis di dalam pembentukannya.

### Iklm Psikologis

Iklm psikologis merupakan konstruk yang dapat membentuk ciri khas dari sebuah organisasi, dalam hal ini salah satunya dapat mempengaruhi bagaimana anggota organisasi dalam bekerja dan berperilaku. Parker *et al.* (2003) dalam studi meta analisisnya mengungkapkan bahwa iklm psikologis memang memberikan pengaruh terhadap sikap karyawan sebagai anggota organisasi dan hal ini erat kaitannya dengan sikap kerja, kesejahteraan psikologis, motivasi, hingga performa kerja.

Brown dan Leigh (1996) mengemukakan bahwa iklm psikologis merupakan variabel yang multidimensi. Sebelumnya Khan (1990) pada hasil riset etnografisnya mendeskripsikan faktor iklm dapat mempengaruhi tendensi karyawan sebagai anggota organisasi untuk melibatkan dirinya secara menyeluruh dalam pekerjaan atau bahkan menjauhkan dirinya secara psikologis dari pekerjaan.

Penelitian terkait dengan iklm psikologis dan kepercayaan interpersonal terhadap perilaku berbagi pengetahuan pada profesi dosen tampaknya belum pernah dilakukan di Indonesia. Alasan ini mendasari minat peneliti dalam penelitian terkait perilaku berbagi pengetahuan pada profesi dosen. Karena tujuan penelitian ini merupakan penyebab perilaku individu, maka peneliti berpendapat bahwa sebaiknya variabel yang diteliti tidak hanya berasal dari diri individu yaitu kepercayaan interpersonal, namun juga dari lingkungan individu yaitu iklm psikologis.

Dugaan peneliti terhadap variabel kepercayaan interpersonal erat kaitannya dengan interaksi dan komunikasi individu dengan rekan seprofesinya dalam hal ini adalah dosen. Selain itu, kekhasan dari profesi dosen juga menarik peneliti untuk menjadikan profesi

dosen sebagai partisipan, yaitu tuntutan dosen untuk menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi dan juga kegiatan utama dosen sebagai pengajar.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan aitem-aitem pernyataan dalam bentuk kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala Likert satu sampai dengan empat yaitu “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”. Aitem-aitem pernyataan disusun dalam bentuk kuesioner yang didistribusikan secara online pada partisipan penelitian.

### Subjek Penelitian

Partisipan dari studi ini merupakan dosen Institusi Perguruan Tinggi di Indonesia. Adapun beberapa karakteristik dari partisipan penelitian adalah dosen Institusi Perguruan Tinggi yang masih aktif melakukan kegiatan dan kewajiban sebagai dosen Institusi Perguruan Tinggi. Partisipan penelitian merupakan dosen Institusi Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Indonesia.

### Identifikasi Variabel & Instrumen Penelitian

*Berbagi pengetahuan.* Perilaku berbagi pengetahuan diukur dengan menggunakan adaptasi instrument alat ukur berbagi pengetahuan dari Hoff dan Wennen (2004). Instrumen mengukur dua dimensi dalam definisi berbagi pengetahuan yakni dimensi *donating knowledge* yang didefinisikan sebagai kegiatan memberikan pengetahuan kepada pihak lain, dan *collecting knowledge* yang didefinisikan sebagai mengumpulkan pengetahuan dari pihak lain. Alpha Cronbach instrumen berbagi pengetahuan dari Hoff dan Wenan (2004) sebesar  $\alpha = 0,882$ . Salah satu contoh aitem alat ukur antara lain, “Ketika mendapat informasi yang baru, saya akan memberitahu rekan saya”.

*Iklm psikologis.* Brown dan Leigh (1996) mendefinisikan iklim psikologis sebagai variabel multidimensional yang berfokus pada level individu. Iklim psikologis dapat mempengaruhi karyawan untuk mengikat dirinya dengan organisasi maupun menjauhkan diri dari pekerjaannya secara psikologis. Pengukuran iklim psikologis menggunakan 21 aitem pernyataan yang terdiri dari *supportive management* (5 aitem), *role clarity* (3 aitem), *contribution* (3 aitem), *recognition* (3 aitem), *self expression* (4 aitem), dan *challenge* (2 aitem) dengan alpha cronbach  $\alpha = 0,919$

*Kepercayaan interpersonal.* Dunn, Ruedy, dan Schwetzer (2012) berpendapat bahwa kepercayaan interpersonal merupakan proses memberikan kepercayaan kepada orang yang dianggap dapat dipercaya. Adapun kepercayaan menurut Dunn, Ruedy, dan Schwetzer (2012) terbagi menjadi dua yaitu kepercayaan afektif dan kognitif. Kepercayaan afektif merujuk pada adanya ikatan emosional antara orang yang dipercaya dan yang memberikan kepercayaan. Sedangkan kepercayaan kognitif adalah kepercayaan yang didasari oleh integritas dan kemampuan antara orang yang dipercaya dan yang memberikan kepercayaan. Alat ukur kepercayaan interpersonal memiliki alpha cronbach  $\alpha = 0,731$ .

### Prosedur & Analisis Data

Partisipan yang berprofesi sebagai dosen mengisi kuesioner online yang telah disediakan oleh peneliti. Total sebanyak 158 kuesioner kembali kepada peneliti, namun hanya sebanyak 150 kuesioner yang memenuhi syarat dan dapat dilakukan analisis. Data yang diperoleh peneliti mengungkapkan bahwa sebanyak 39% partisipan berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 61% partisipan berjenis kelamin perempuan. Selain itu jenjang pendidikan responden sebanyak 71% adalah strata dua (S2), 19% strata 3 (S3), dan sisanya sebanyak 10% merupakan strata satu (S1). Rentang usia responden sebanyak 61% responden berusia diantara 25-35 tahun, 31% respondn berusia 35-55 tahun, dan sisanya

sebanya 8% responden berusia diatas 55 tahun. Keseluruhan responden merupakan dosen aktif di Institusi Perguruan Tinggi negeri dan swasta di Indonesia. Partisipan berasal dari berbagai Institusi Perguruan Tinggi di Indonesia yang berasal dari Sumatera, Kalimantan, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur.

Kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam pengukuran variabel merupakan instrumen alat ukur yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya. Adaptasi alat ukur dilakukan oleh peneliti dalam rangka menyesuaikan dengan latar belakang partisipan yang menggunakan bahasa Indonesia dan berprofesi sebagai Dosen Institusi Perguruan Tinggi di Indonesia. *Back-to-back translation* dilakukan oleh peneliti sesuai dengan kaidah yang ditentukan dalam adaptasi alat ukur

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepercayaan dan iklim psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan dosen Institusi Perguruan Tinggi di Indonesia. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 23.0 *for windows*.

Adapun rumusah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara iklim psikologis dan kepercayaan interpersonal terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Ha: Terdapat pengaruh secara signifikan antara iklim psikologis dan kepercayaan interpersonal terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada tabel 1 diketahui bahwa pengaruh variabel kepercayaan interpersonal dan iklim psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan memiliki nilai korelasi hubungan sebesar 64,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

**Tabel 1**  
**Hasil analisis regresi berganda iklim psikologis dan kepercayaan interpersonal secara bersama-sama terhadap perilaku berbagi pengetahuan**

Variabel bebas	$\beta$	t	Sig. t
Iklim Psikologis	0,598	9,212	0,000*
Kepercayaan	0,139	2,144	0,034*
Multiple R	0,646		
R <sup>2</sup>	0,417		
F	52,604		
Signifikansi	0,000*		

Signifikansi pada  $\alpha = 0,05$

Berdasarkan tabel 1, sebesar 0,417 atau 41,7% hal ini menunjukkan hasil dari sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 41,7%. Sedangkan berdasarkan pada hasil uji F dengan tingkat keyakinan 95% maka hasil yang diperoleh adalah  $52,064 > 3,06$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak, yang artinya Ha diterima dan terdapat pengaruh hubungan signifikan antara iklim psikologis dan kepercayaan interpersonal terhadap perilaku berbagi pengetahuan pada Dosen Institusi Perguruan Tinggi di Indonesia.

Dari hasil analisis regresi berganda diatas bahwa masing-masing variabel secara signifikan mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dari Dosen Institusi Perguruan Tinggi di Indonesia. Partisipan berasal dari latar belakang demografis berbeda dengan profesi yang sama yaitu sebagai dosen. Mekan dapat disimpulkan bahwa iklim psikologis dan kepercayaan interpersonal dapat menjadi variabel yang menentukan bagaimana perilaku berbagi pengetahuan berlaku pada profesi dosen tanpa memandang asal daerah, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan asal Institusi Perguruan Tinggi.

Iklim psikologis dan kepercayaan interpersonal memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan Dosen. Hal ini menjawab bahwasanya untuk dapat berbagi pengetahuan, anggota

organisasi tidak hanya memenuhi tuntutan dari organisasi jika memang diwajibkan untuk melakukan kegiatan berbagi pengetahuan baik itu di forum eksternal dan internal perusahaan. Dorongan dari lingkungan seperti iklim psikologis dan dorongan dari dalam diri individu menjadi penting dalam proses kegiatan berbagi pengetahuan dan yang menentukan dilakukannya kegiatan berbagi pengetahuan salah satunya adalah perilaku berbagi pengetahuan individu anggota organisasi, dalam hal ini adalah dosen.

### SIMPULAN

Penelitian terdahulu mengenai perilaku berbagi pengetahuan pada dosen Institusi Perguruan Tinggi tidak banyak ditemukan oleh peneliti, Kebanyakan penelitian yang dilakukan oleh negara Barat maupun negara Asia lain seperti Korea Selatan, perilaku berbagi pengetahuan dilakukan pada manager dan karyawan perusahaan. Maka, yang dapat

disimpulkan dalam penelitian ini adalah semakin tinggi variabel iklim psikologis dan kepercayaan interpersonal, maka semakin tinggi pula perilaku berbagi pengetahuan diantara anggota organisasi yang dalam hal ini adalah dosen Institusi Perguruan Tinggi di Indonesia.

Faktor demografis yang melekat pada partisipan secara signifikan tidak mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan pada profesi dosen. Namun faktor lain yang ada pada iklim psikologis dan juga kepercayaan interpersonal yang mencakup kepercayaan afektif dan kognitif lah yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dari profesi dosen. Selanjutnya jika akan dilakukan penelitian lagi, dapat dimasukkan variabel lain yang mempengaruhi seperti kompetisi dan media yang digunakan yang dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dalam kegiatan berbagi pengetahuan di organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Brewer MB. (1981). *Ethnocentrism and its role in interpersonal trust. In Scientific Inquiry and the Social Sciences*, ed. MB Brewer, BE Collins. New York: Jossey-Bass.
- Brown, S.P, Cron L. W., dan Slocum, J.W. (1998). Effect of trait competitiveness and perceived intraorganizational competition on salesperson goal setting and performance. *Journal of Marketing*, 62, 88-98.
- Brown, S.P. dan Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368
- Caberra, A., Collings, W. C., dan Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 245-264
- Cohen, S.G. dan Biley, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23, 239-290.
- Dunn, J, Ruedy, N.E, dan Schweitzer, M.E. (2012). It hurts both ways: How social comparison harm affective and cognitive trust. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 117, 2-14
- Hoff, B., & Weenen,. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedent of knowledge sharing. *Knowledge and process management*. 11, 13- 24
- Inkpen, A. C. dan Tsang, E.W.K. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review*, 30 (1), 146–165.

- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human resource development review*, 2, 337-359.
- McAllister, D. J. (1995). Affect- and connection based trust as foundations for interpersonal advantage. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59
- Nonaka, I., dan Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press, Oxford.
- Parker, C.P, et. al. (2003). Relationship between psychological climate perception and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 389-416.
- Seibert, S. E dan Leiden, R.C.. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44 (2), 219–237.
- Senge, P. (2009) The necessary revolution: how we got into this mess, Reflections: The SoL Journal, 9(2), 20–23