

Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Knowledge Sharing: Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi

Fitri Handayani^{1*}, Sefnedi¹ Irwan Muslim¹

Universitas Bung Hatta Sumatera Barat
Jln. Sumatera, Ulak Karang, Ulak Karang Utara, Kec. Padang Utara,
Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia
*Koresponden: fitribunghatta@gmail.com

Artikel Info

Received:

31 Agustus 2020

Revised:

15 Januari 2021

Accepted:

14 April 2021

ABSTRAK

Organizational citizenship behavior telah diakui sebagai variabel penting bagi setiap organisasi baik di kalangan akademisi maupun praktisi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi antara persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan knowledge sharing. Total responden yang dapat dipakai pada penelitian ini yaitu 37 orang Pegawai Negeri Sipil pada dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Sumatera Barat Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap knowledge sharing. Persepsi dukungan organisasi ditemukan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang positif terhadap *knowledge sharing*. Secara spesifik, *organizational citizenship behavior* terbukti berperan sebagai mediasi antara persepsi dukungan organisasi dan knowledge sharing, tetapi tidak memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing*.

Kata Kunci: POS, JC, OCB, KS

Perceived Organizational Supports and Job Characteristics on Knowledge Sharing: The Role of Organizational Citizenship Behavior as Mediator

ABSTRACT

Organizational citizenship behavior has been recognized as an important variable for every organization both in academicians and practitioners. The purpose of this study is to investigate the role of organizational citizenship behavior as mediator on the relationship between perceived organizational support, job characteristics and knowledge sharing. The number of respondents that could be used in this study was 37 employees of the Civil Servants in the Public Works and Public Housing Agency of the West Sumatra Region of Padang City. The results of analysis showed that the perceived organizational support and job characteristics did not affect significantly knowledge sharing. Perceived organizational support was found to have positive effect on organizational citizenship behavior and job characteristics did not influence organizational citizenship behavior. Furthermore, organizational citizenship behavior was found to have positive effect on knowledge sharing. In addition, organizational citizenship behavior was proven to mediate the relationship between perceived organizational support and knowledge sharing. However, it did not mediate the relationship between job characteristics and knowledge sharing.

Keyword : POS, JC, OCB, KS

DOI: <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5147>

JEL CLASSIFICATION: O15, P17, J53

Cara Sitasi :

Handayani, F., Sefnedi., Muslim, I. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Knowledge Sharing: Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 35–45. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5147>.



Published by Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

Abad kedua puluh satu ini dapat dipastikan merupakan suatu era yang disebut dengan era *knowledge worker*. Di kebanyakan negara maju lebih dari tujuh puluh persen pekerja telah terlibat di dalam *knowledge work* (*knowledge management* : sangkala, 2007). Sumber kekayaan negara – negara maju lebih dipicu oleh penggunaan asal muasal informasi dan pengetahuan, dan bukan lagi bertumpu kepada sumber daya yang berwujud beserta alam (Sangkala, 2007). Kesadaran menempatkan pengetahuan sebagai sumber daya utama menggerakkan organisasi sehingga menjadi unggul sudah tidak terbantahkan lagi. Menurut Davenport, et al. (2000) pengetahuan melekat di dalam diri individu dan muncul pada saat terjadi interaksi antar individu dan dalam konteks atau situasi tertentu. Darcy, Hill & Philip, (2014) membuktikan bahwa adapun cara demi melindungi keberlanjutan bisnis ialah menggunakan manajemen kapabilitas sumber daya manusianya, dimana *knowledge management* yang baik sebagai komponen kunci (Darcy et al, 2014; Zhang & Jiang, 2015). Melalui pengaturan pengetahuan yang baik, dan kegiatan berbagi pengetahuan yang tepat sasaran, maka proses pembelajaran dalam organisasi bisa dipercepat dan dapat meningkatkan penampilan organisasi tersebut (Tesavrita & Suryadi, 2016).

Menurut Lin (2007), *berbagi pengetahuan* didefinisikan sebagai budaya hubungan sosial, yang menyangkut pertukaran pengetahuan karyawan, keahlian dan keterampilan melalui semua divisi atau organisasi. Dalam dunia nyata, menciptakan dan mempertahankan budaya berbagi pengetahuan cukup sulit karena salah satu tantangan yang dihadapi adalah bahwa mendapatkan orang yang bersedia untuk berbagi pengetahuan dengan rekan-rekan lain (Lam & Lambermont, 2010). Pada kenyataannya, ada sebagian karyawan bersedia untuk sharing pengetahuan dengan orang lain, sementara beberapa orang tampaknya tidak tertarik. Perbedaan perilaku individual dalam berbagi pengetahuan dapat disebabkan oleh hasil psikis atau perilaku individu. Seperti, personel organisasi makin condong untuk berbagi pengetahuan saat mereka bahagia bersama rekan-rekan mereka dan organisasi yang mempekerjakan (Constant dkk, 1994). Ipe (2003) mengidentifikasi empat faktor utama yang mempengaruhi berbagi pengetahuan individu termasuk sifat pengetahuan, motivasi individu untuk berbagi, kesempatan untuk berbagi, dan budaya lingkungan kerja.

Hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh Seung Hyun (2018) menjelaskan bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dimoderasi oleh karakteristik pekerjaan, hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap *knowledge sharing* dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*. Sedangkan pada penelitian yang akan peneliti lakukan menjelaskan bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *knowledge sharing* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi. Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu dari sekian banyak literatur yang membahas tentang *knowledge sharing* dominan meneliti pada sektor swasta seperti bank, perusahaan IT, toko dan perusahaan swasta lainnya, karena masih sedikit atau bahkan belum ada yang meneliti pada sektor publik oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti variabel *knowledge sharing* ini pada sektor publik yaitu pada dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat wilayah Sumatera Barat di Kota Padang.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Seung Hyun terdapat kesenjangan penelitian (*riset gab*) sebagai berikut : penelitian telah menunjukkan bahwa dukungan organisasi di tempat kerja berhubungan positif untuk berbagi pengetahuan, meskipun keseluruhan hubungan antara dukungan organisasi dan berbagi pengetahuan adalah bukti berharga, teoritis dan empiris menunjukkan bahwa hubungan ini adalah yang terbaik dikonseptualisasikan sebagai mekanisme multidimensi hubungan berbeda dengan berbagai variabel mediasi dan moderasi. Penelitian sejauh ini, bagaimanapun, telah gagal menyediakan pemahaman komprehensif tentang bagaimana dukungan organisasi mendorong seseorang untuk

melakukannya berbagi pengetahuan atau variabel mana yang campur tangan dalam hubungan itu, meskipun dirasakan dukungan organisasi adalah sumber kritis perilaku karyawan di tempat kerja dan biasanya berfungsi sebagai sarana utama di mana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka karakteristik dan iklim. Sebagai contoh, penelitian sebelumnya yang berfokus pada peran mediasi perilaku warga organisasi gagal menunjukkan bukti empiris dalam suatu model atau telah lalai mempelajari efek interaksi karakteristik pekerjaan secara bersamaan. Mempertimbangkan bahwa pada kenyataannya karyawan terpapar secara bersamaan ke beberapa bundel berbagi pengetahuan, jalur mediasi dan moderasi mungkin ada antara persepsi dukungan organisasi dan berbagi pengetahuan. Mekanisme tata kelola untuk berbagi pengetahuan baru-baru ini menyarankan bahwa efek dukungan organisasi yang berbeda dapat menjadi yang terbaik terungkap melalui memeriksa sikap dan perilaku individu sebagai perantara penting antara desain pekerjaan dan praktik manajerial. Penelitian ini berfokus pada *organizational citizenship behavior* sebagai mekanisme penting karena karyawan sering menyesuaikan perilaku ketika mereka merasa bahwa mereka mendapat dukungan dari organisasi mereka, dan pada gilirannya, dapat berkontribusi secara positif untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Penelitian menunjukkan persepsi dukungan organisasi di tempat kerja membuat karyawan melakukan peran ekstra perilaku, seperti *organizational citizenship behavior*, dan sangat penting komponen dalam memfasilitasi berbagi pengetahuan di antara karyawan dalam organisasi. Namun, bukti empiris menunjukkan bahwa mekanisme tersebut belum ada dijelaskan dengan jelas. Apakah karakteristi pekerjaan memperkuat perbedaan dalam besarnya efektivitas persepsi dukungan organisasi? Jika *organizational citizenship behavior* menengahi tautan berbagi pengetahuan, persepsi dukungan organisasi dan mediasi ini dapat dimoderasi oleh karakteristi pekerjaan, seperti apa dampak totalnya pada berbagi pengetahuan? Apa dampaknya semua ini miliki jika mereka diterapkan bersama?. Dimungkinkan untuk mengungkap suatu hubungan dukungan organisasi, berbagi pengetahuan dengan memodelkan variasi dalam konten *organizational citizenship behavior* dan memeriksa bagaimana perilaku tersebut dikondisikan oleh karakteristi pekerjaan. Hubungan mediasi antara persepsi dukungan organisasi dan berbagi pengetahuan menunjukkan bahwa a mediasi konstruk dapat menjelaskan mekanisme yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan berbagi pengetahuan. Sebuah mekanisme mediasi yang dimoderasi sangat penting dalam mempertimbangkan karakteristi pekerjaan, yang memainkan a peran penting interaksi antara persepsi dukungan organisasi dan *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi, serta yang diharapkan perilaku kinerja. Oleh karena itu, kami menggunakan analisis proses untuk menyelidiki konsekuensi persepsi dukungan organisasi pada niat karyawan untuk mendapatkan pengetahuan, menggunakan *organizational citizenship behavior* sebagai mediator dan karakteristi pekerjaan sebagai moderator dalam mekanisme secara bersamaan. Mengintegrasikan teori dukungan organisasi (Eisenberger dkk, 1986), penelitian ini mengusulkan dan menguji model di mana dimoderasi-mediasi mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dan berbagi pengetahuan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Sumatera Barat dimana jumlah sampel adalah 37 dengan *response rate* sebesar 46,25%. Data pertama pada penelitian ini diperoleh dari survei yang memakai 80 kuesioner di dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Sumatera Barat dan kuisisioner yang kembali hanya 37 kuisisioner yang menghasilkan sampel sebanyak 37 responden. Karena saat menyebar kuisisioner semua karyawan ada di kantor, dan saat pengambilan kuisisioner keesokan harinya tidak semua karyawan memberikan disebabkan karena ada yang dinas keluar kota dan kuisisioner tersebut mereka bawa pulang sehingga tidak dapat dititip pada rekan kerjanya. Tetapi ini sudah sesuai dengan batas minimum jumlah pengolahan data yaitu minimal 30 sample. Karena data terbilang kecil oleh sebab itu pengolahan data menggunakan Smart-PLS. Pengumpulan data primer menggunakan kuisisioner. Kuisisioner tersebut berisikan pernyataan terkait dengan identitas responden, variabel *knowledge sharing*, *organizational citizenship behavior*, persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan. Sebelum kuisisioner disebar, terlebih dahulu peneliti menjelaskan tujuan dari penyebaran kuisisioner yang dalam hal ini adalah semata-mata untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Teknik analisis data menggunakan *Smart-PLS* 3.2.8. Lin (2007) dalam Pei (2012) mengkonsepkan *knowledge sharing* sebagai budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan pegawai, pengalaman dan keterampilan melalui seluruh unit organisasi, yang diukur dengan 5 item pernyataan. *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku ekstra karyawan yang melampaui tugas dan tidak dihargai (*reward*) dalam konteks struktur formal organisasi (Konovsky & Pugh, 1994), yang diukur dengan 5 (lima) dimensi yaitu *altruisme*, *sportif*, *civic virtue*, *conscientiousness* dimana kelima indikator tersebut diukur dengan 12 (dua belas) item pernyataan. Selanjutnya pemahaman dukungan organisasi sebagai pandangan karyawan tentang sejauh mana institusi menghargai partisipasi dan perawatan tentang kesejahteraan mereka. Pada persepsi suport organisasi, ada unsur keadilan, rasa hormat, kepedulian terhadap kehidupan para pekerjadan pertimbangan tujuan dan nilai-nilai dari para karyawan (Eisenberger et al., 1986). Variabel ini diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu dukungan atasan, dukungan organisasi, dukungan rekan kerja dimana ketiga indikator diukur dengan 9 (sembilan) item pernyataan. Karakteristik pekerjaan terdiri dari keragaman tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Variabel ini diukur dengan 5 (lima) indikator dimana kelimanya diukur dengan lima belas item pernyataan. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil responden dibedakan atas gender, umur, sekolah terakhir dan masa dinas yang ditampilkan pada tabel 1 profil responden.

Tabel 1. Profil Responden

Data Demografi	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	23	62,16
	Perempuan	14	37,84
	Total	37	100,00
Usia	21 – 30 tahun	12	32,43
	31 – 40 tahun	22	59,46
	41 – 50 tahun	3	8,11

Data Demografi	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
	>50 tahun	-	-
	Total	37	100,00
Pendidikan	SMA	2	5,41
	DIII	3	8,11
	S1	30	81,07
	S2	2	5,41
	Total	37	100,00
		<5 tahun	8
Masa Kerja	5 – 10 tahun	18	48,65
	11 – 15 tahun	8	21,62
	>15 tahun	3	8,11
	Total	37	100,00

Berdasarkan tabel profil responden dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki (62,16%), usia antara 31 s/d 40 tahun (59,46%), pendidikan terakhir S1 (81,07%) dan masa kerja antara 5 s/d 10 tahun (48,65%).

Measurement Model Assessment (MMA) menspesifikasi hubungan variable laten dengan indikator -indikatornya. MMA terdiri dari dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Asumsi yang digunakan pada *convergent validity* adalah *outer loading* > 0,7; *cronbach alpha* (CA) > 0,7; *composite reliability* (CR) >0,7; *average xvariance extracted* (AVE) > 0,5 sedangkan *discriminant validity* dapat menggunakan metode *Fornell - Larcker criterion* (Bagozzi& Yi, 1988). Diantara peneliti terdahulu yang juga menggunakan asumsi tersebut adalah Sefnedi (2019). Hasil penjabaran MMA bisa dilihat pada tabel 2 hasil *convergent validity*:

Tabel 2. Hasil Convergent Validity

Variabel	Jumlah Item	Item Valid	Outer loading	CA	CR	AVE
Knowledge sharing	5	4	0,708-0,947	0,898	0,930	0,769
Organizational citizenship behavior	12	9	0,780-0,859	0,941	0,950	0,679
Persepsi dukungan organisasi	9	5	0,708-0,969	0,930	0,956	0,878
Karakteristik pekerjaan	15	8	0,701-0,832	0,913	0,930	0,623

Berdasarkan hasil analisis *convergent validity* yang disajikan pada tabel 2 bisa dilihat bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki 4 item pernyataan yang valid, *organizational citizenship behavior* (9 item), persepsi dukungan organisasi (5 item) dan karakteristik pekerjaan (8 item). Seluruh item yang valid tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu *outer loading*> 0,7; CA > 0,7; CR > 0,7 dan AVE > 0,5. *Discriminant validity* merupakan keunikan suatu variabel dari variabel lainnya. Hasil analisis *discriminant validity* dengan metode *Fornell - Larcker criterion* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Discriminant Validity dengan Metode Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Karakteristik pekerjaan	Knowledge sharing	Organizational citizenship behavior	Persepsi Dukungan Organisasi
Karakteristik pekerjaan	0,790	-	-	-
Knowledge sharing	0,600	0,877	-	-
Organizational citizenship behavior	0,654	0,758	0,824	-
Persepsi dukungan organisasi	0,588	0,699	0,755	0,937

Berdasarkan tabel 3 *discriminant validity* dapat dilihat bahwa koefisien korelasi suatu variable dengan variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya, seperti korelasi variabel karakteristik pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan sebesar 0,790 dimana nilai korelasi tersebut lebih besar daripada korelasi karakteristik pekerjaan dengan *knowledge sharing* (0,600), *organizational citizenship behavior* (0,654), dan persepsi dukungan organisasi (0,588). Hal ini memberikan makna bahwa terdapat keunikan (Fornell & Larcker, 1981) pada variabel karakteristik pekerjaan.

Structural Model Assessment (SMA) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. SMA dievaluasi dengan *R square* (R^2) dan *Q square* (Q^2) dimana nilai R^2 variabel endogen berguna untuk mengetahui besarnya dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen (*predictive power*). Sedangkan Q^2 (*predictive relevance*) untuk mengetahui kapabilitas atau kemampuan prediksi variabel eksogen dengan metode *blindfolding*.

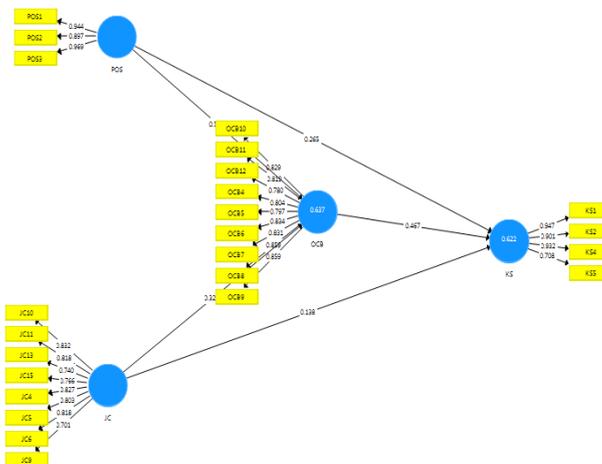
TABEL 4. R square dan Q square

Variabel	R Square	Keterangan	Q Square	Keterangan
Knowledge sharing	0,622	Sedang	0,414	Kuat
Organizational citizenship behavior	0,637	Sedang	0,382	Kuat

Tabel 4 menunjukkan nilai R^2 variabel *knowledge sharing* sebesar 0,622 yang bermakna bahwa besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan *organizational citizenship behavior* terhadap *knowledge sharing* adalah 62,2% dimana besarnya pengaruh tersebut tergolong kedalam kategori sedang (Hair dkk, 2014). Sementara variabel *organizational citizenship behavior* memiliki R^2 sebesar 0,637 yang bermakna bahwa besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 63,7% dimana besarnya pengaruh tersebut tergolong kedalam kategori sedang.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Q^2 pada variabel *knowledge sharing* sebesar 0,441 yang bermakna kemampuan variabel persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan *organizational citizenship behavior* dalam memprediksi *knowledge sharing* tergolong kedalam kategori kuat. Sementara Q^2 pada variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,382 yang bermakna kemampuan variabel persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan dalam memprediksi *organizational citizenship behavior* tergolong kedalam kategori kuat (Hair dkk, 2014).

Hasil uji *structural model assessment* atau pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *bootstrapping* (*subsamples* 500) adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil uji structural model assessment.

Tabel 5. Ringkasan *Structural Model Assessment*

Arah	Original Sample	T statistic	P value	Keterangan
Persepsi dukungan organisasi (POS) → Knowledge sharing (KS)	0,265	1,396	0,163	H ₁ ditolak
Karakteristik pekerjaan (K) → Knowledge sharing (KS)	0,138	0,967	0,334	H ₂ ditolak
Persepsi dukungan organisasi (POS) → Organizational citizenship behavior (OCB)	0,565	3,391	0,001	H ₃ diterima
Karakteristik pekerjaan (K) → Organizational citizenship behavior (OCB)	0,322	1,836	0,067	H ₄ ditolak
Organizational citizenship behavior (OCB) → Knowledge sharing (KS)	0,467	2,633	0,009	H ₅ diterima
Persepsi dukungan organisasi (POS) → Organizational citizenship behavior (OCB) → Knowledge sharing (KS)	0,264	2,046	0,041	H ₆ Diterima
Karakteristik pekerjaan (K) → Organizational citizenship behavior (OCB) → Knowledge sharing (KS)	0,151	1,286	0,199	H ₇ ditolak

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) dan karakteristik pekerjaan (KP) tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing* (KS) karena memiliki *t statistics* kecil dari 1,96 dan *p values* besar dari 0,05, sehingga hipotesis H₁ dan H₂ tidak dapat diterima atau ditolak. Temuan ini bermakna bahwa tinggi atau rendahnya persepsi dukungan organisasi (POS) dan baik atau buruknya karakteristik pekerjaan karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Sumatera Barat, maka kondisi tersebut tidak memiliki dampak yang berarti terhadap *knowledge sharing* (KS). Temuan penelitian ini

sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Bartol dan Srivastava (2009) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* (KS). Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan (K) dimana peneliti terdahulu (Cindy & Ceicalia, 2017) menemukan bahwa faktor karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karena memiliki *t statistics* 3,391 (besar dari 1,96) dan *p values* 0,001 (kecil dari 0,05), sehingga hipotesis H₃ dapat diterima. Temuan ini bermakna bahwa apabila semakin tinggi dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai kantor Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah Sumatera Barat maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Temuan penelitian ini didukung oleh Qasim, et al. (2014) yang menemukan bahwa support organisasi yang dirasa memiliki akibat positif dengan *organizational citizenship behavior*.

Karakteristik pekerjaan (KP) ditemukan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karena memiliki *t statistics* 1,836 (kecil dari 1,96) dan *p values* 0,067 (besar dari 0,05), sehingga asumsi H₄ ditolak. Temuan ini bermakna bahwa baik atau buruknya karakteristik pekerjaan Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah Sumatera Barat tidak akan memiliki dampak yang berarti pada *organizational citizenship behavior*. Temuan riset ini didukung oleh sebagian peneliti masa lampau (Chien & Su, 2010; Su & Hsiao, 2005; Sonia, 2013) dimana semua peneliti tersebut juga menemukan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Temuan selanjutnya dari penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing* (KS) karena memiliki *t statistics* sebesar 2,633 (besar dari 1,96) dan *p values* 0,009 (kecil dari 0,05), sehingga hipotesis H₅ dapat diterima. Temuan penelitian ini dapat dimaknai bahwa apabila semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan Instansi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah Sumatera Barat maka akan semakin tinggi pula *knowledge sharing* (KS). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasir, (2017) yang membuktikan secara empiris bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif *knowledge sharing* (KS) atau perilaku pegawai berbagi informasi.

Berdasarkan hasil uji efek mediasi, ditemukan bahwa *organizational citizenship behavior* memediasi hubungan antara organisasi support (POS) dan *berbagi pengetahuan*. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya *t statistics* 2,046 (besar dari 1,96) dan *p values* 0,041 (kecil dari 0,05), sehingga hipotesis H₆ dapat diterima. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila semakin tinggi dukungan organisasi yang dipersepsikan (POS) oleh karyawan Biro Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah Sumatera Barat, bahwa akan mengakibatkan meningkatnya OCB karyawan dan selanjutnya akan menyebabkan semakin tingginya *knowledge sharing* (KS) atau perilaku berbagi informasi dalam diri pegawai. Selanjutnya, *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak terbukti secara empiris memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan (K) dan *knowledge sharing* (KS). Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai *t statistics* sebesar 1,286 (kecil dari 1,96) dan *p values* 0,199 (besar dari 0,05), sehingga hipotesis H₇ tidak dapat diterima atau ditolak. Temuan penelitian ini dapat maknai bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak memiliki arti penting diantara karakteristik pekerjaan (K) dan *knowledge sharing* (KS).

Pembahasan

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* (ditolak). Maksudnya adalah persepsi dukungan organisasi tidak mempengaruhi *knowledge sharing* pada staf dinas PUPR Sumbar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kathryn dkk (2009) dan penelitian Rita & Supra (2012) yang menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak signifikan terhadap *knowledge sharing*. Serta penelitian Bartol (2009) yang menyatakan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* (ditolak). Maksudnya adalah karakteristik pekerjaan tidak mempengaruhi *knowledge sharing* pada staf dinas PUPR Sumbar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy & Cecilia (2007) (Marika et al., 2012) yang menyatakan karakteristik pekerjaan memiliki hubungan negatif terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Penelitian oleh Rahmat & Mahdani (2016) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) diterima, maksudnya adalah persepsi dukungan organisasi mempengaruhi OCB staf PUPR Sumbar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajay (2013) (Jain et al., 2013) menyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian oleh Qasim (2014) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian oleh Seung dkk (2018) (Han et al., 2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan oleh Aledeinat (2017) (Arrfou, 2018) menyatakan *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (ditolak), artinya karakteristik pekerjaan tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior* staf PUPR Sumbar. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh MajdAzar (2018) (Journal & Invention, 2018) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berdampak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian oleh Sabine (2013) menyatakan karakteristik pekerjaan berdampak pada *organizational citizenship behavior*. Serta penelitian oleh Mustaq (2013) memperlihatkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* (diterima), artinya *organizational citizenship behavior* mempengaruhi *knowledge sharing* staf PUPR Sumbar. Sejalan dengan penelitian oleh Pei (2012) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

organizational citizenship behavior memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap *knowledge sharing* (ditolak), maksudnya OCB tidak memiliki peran yang penting antara persepsi dukungan organisasi pada *knowledge sharing*. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Khan & Amran (2012) menyatakan *organizational citizenship behavior* mempunyai peran mediasi terhadap *knowledge sharing*. Serta penelitian oleh Chun & Tsung (2012) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* bertindak sebagai mediasi terhadap persepsi dukungan organisasi. *Organizational citizenship behavior* memediasi antara karakteristik pekerjaan terhadap *knowledge sharing* (diterima), maksudnya adalah *organizational citizenship behavior* mempengaruhi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap *knowledge sharing*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sung & Baek (2011) (Commitment & Behaviors, 2011) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memediasi berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

SIMPULAN

Berpedoman kepada hasil riset, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut : dari tujuh hipotesa yang peneliti lakukan terdapat empat hipotesis yang ditolak yaitu H_1 , H_2 , H_4 , dan H_6 serta tiga hipotesis diterima yaitu H_3 , H_5 dan H_7 . Ini berarti bahwa persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan tidak dapat meningkatkan knowledge sharing antara staf di dinas PUPR Sumbar, karakteristik pekerjaan tidak dapat meningkatkan organizational citizenship behavior staf, karena meskipun karakteristik pekerjaan karyawan PUPR rendah organizational citizenship behavior mereka tetap baik. Dan organizational citizenship behavior (OCB) tidak memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap knowledge sharing, yang berarti OCB tidak dapat meningkatkan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap knowledge sharing karena meskipun persepsi dukungan organisasi baik tetapi knowledge sharing karyawan PUPR Sumbar tetap rendah.

REFERENSI

- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). *On the Evaluation of Structure Equation Models*. January 2014. <https://doi.org/10.1007/BF02723327> (Bagozzi & Yi, 1988)
- Bartol, K. M., dan Srivastava, A. (2009). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9, 64 – 76.
- Constant, D., Kiesler, S., dan Sproull, L. (1994). What's mine is ours, or is it? A study of attitudes about information sharing, *Information Systems Research*, 5(4), 400-21.
- Darcy, Colette., Hill, Jimmy., McCabe, T.J., McGovern, Philip. (2014). *A Consideration of Organizational Sustainability in the SME Context*. *European Journal of Training and Development*, 38(5), 398–414.
- Davenport, Thomas., dan Laurence Prusak. (2000). *Working Knowledge*. Boston: Harvard Business Schools Press.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. dan Sowa, D. (1986), "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Fornell, C., dan Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 3950.
- Hair, Joseph F, Jr dkk. (2014). *A Primer On Partial Least Square Structural Equation Modeeling (PLS SEM)*. Sage Publication Inc. California USA.
- Huadong Yang, Monique B. van Rijn., dan Karin Sanders (2018): Perceived organizational support and knowledge sharing: employees' self-construal matters, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2018.1443956.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2, 337-359.
- Konovsky, M. A., dan Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37, 656-669.
- Lam, A. dan Lambermont - Ford, J.P. (2010). Knowledge sharing in organisational contexts: a motivation - based perspective, *Journal of Knowledge Management*, 14(1) 51-66.
- Pack, (2005). *Antecedents and consequences of perceived organizational support for NCAA athletic administrators*. (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- Pei-Lee Teh Hongyi Sun. (2012). Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 112(1) 64 – 82.
- Qasim Ali Nisar, Anam Marwa, Umair Ahmad., dan Sajjad Ahmad, (2014) "Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior: Empirical Evidence from Pakistan", *International Journal of Research (IJR)*, 1(5).

-
- Rahmad Rizki., dan Mahdani Ibrahim, (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Intrinsik Untuk Berbagi Pengetahuan Secara Online Dengan Menggunakan *Affective Commitment* Sebagai Mediasi Pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(1) 105-116.
- Sefnedi. (2019). The Impact of Service Quality on Banking Customer Loyalty: The Role of Satisfaction and Switching Costs as Mediator. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(1), 1 – 8.
- Syahri, Samirudin., dan Yasir (2013). “Mediation Effect of OCB on Relationship between Job Attitudes and Knowledge Sharing Behavior”, *International Journal of Science and Research (IJSR)*.
- Tesavrita dan Suryadi, (2016). Organization Learning through Effective Knowledge Sharing in SME's: A Conceptual Model. *IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology (ICMIT)*, 203 – 207.