

INTRODUCTION

Pengetahuan didefinisikan sebagai informasi bermakna yang diinternalisasi oleh seseorang yang menerimanya. Pengetahuan terbagi menjadi dua dimensi (Nonaka, 1994), pertama adalah pengetahuan tacit yang mengacu pada pengetahuan pribadi yang terdiri dari sudut pandang, intuisi dan lain sebagainya yang dikumpulkan melalui pengalaman. Kedua, adalah pengetahuan eksplisit yang merupakan pengetahuan terkodifikasi yang ditemukan dalam buku atau dokumen sebagai symbol, kata-kata, angka, rumus, dan foto. Pengetahuan merupakan asset berharga yang membutuhkan proses kognitif kompleks melalui aktivitas komunikasi, penalaran, persepsi, pemikiran, dan pembelajaran merupakan indikator yang dapat membentuk pengetahuan (Akbar, Malik, & Warraich, 2023). Proses kognitif kompleks tersebut kemudian digunakan oleh individu, tim, dan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja (Wang & Noe, 2010). Pentingnya pengetahuan, maka organisasi maupun individu berupaya mengelola semua jenis pengetahuan melalui aktivitas berbagi pengetahuan dengan tepat (Hislop, Bosua, & Helms, 2018).

Knowledge Sharing (KS) merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kegiatan yang berkaitan dengan berbagi informasi antar individu (karyawan) dalam organisasi dengan tujuan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Memon et al., 2016). KS mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi karyawan melalui berbagai ilmu dan pengetahuan yang diperoleh dari adanya pertukaran informasi yang diberikan (Hussain et al., 2015). KS juga memiliki hubungan yang searah dengan inovasi yang dilakukan oleh perusahaan (H. Liao & Chuang, 2004), kinerja karyawan (Verburg & Andriessen, 2011), produktivitas (Quigley et al., 2007), sumber utama penciptaan nilai (Nonaka, 1996), keunggulan yang kompetitif (Alajmi, 2012), dan inovasi (S. H. Liao et al., 2007) yang memiliki manfaat bagi lingkungan kerja.

Berbagai studi telah dilakukan terhadap KS baik dari kalangan professional maupun non-professional (Shaukat, Ahmad, Naveed, & Ur Rehman, 2023). Umumnya masih seputar perilaku knowledge sharing dikalangan karyawan perusahaan. Pada sektor pendidikan, studi tentang perilaku knowledge sharing memang sudah dilakukan misalnya dikalangan guru dan siswa (Chen & Wang, 2011; Isika, Ismail, & Khan, 2013; Bibi & Ali, 2017; Rafique & Anwar, 2019). Bahkan juga di kalangan pendidikan tinggi, dimana seharusnya perilaku knowledge sharing terjadi secara alamiah antara dosen dan mahasiswa (Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2013). Namun sayangnya penelitian perilaku knowledge sharing dikalangan akademisi pendidikan tinggi masih masih perlu

untuk diselidiki lagi (Baig & Waheed, 2016; Farrukh, Sajid, Zreen, & Khalid, 2020; Shahid & Naveed, 2020). Hal ini karena universitas harus berperan dalam menciptakan strategi manajemen pengetahuan dan manajemen asset pengetahuan secara proaktif dan efektif (Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2013). Oleh karena itu, KS khususnya harus menjadi perhatian besar di lembaga akademis karena meningkatnya tuntutan fakultas untuk berbagi sumber daya dan keahlian yang berkualitas (S. Kim & Ju, 2008; Ramayah et al., 2014).

Perilaku KS memiliki tantangan tersendiri, karena pengetahuan yang dibagi merupakan keahlian dari masing-masing individu. Sehingga semuanya bergantung kembali pada kesediaan individu untuk membagi ilmu yang dimilikinya (Khan et al., 2015). Hal ini juga sejalan dengan konteks perilaku KS di Universitas, dimana ilmu yang dimiliki individu merupakan hak pribadi (Kim & Mauborgne, 1998), oleh karena itu KS diduga berkaitan dengan personality traits seseorang. Akibatnya, tidak ada kepastian terkait dengan perilaku KS karena sangat berhubungan dengan personality traits dimana sifat manusia bersifat tidak dapat diprediksi. Masing-masing individu tentunya memiliki perbedaan tingkah laku (Hsu et al., 2007), yang akan mempengaruhi seseorang dalam berbagi pengetahuan yang mereka miliki (Yaakub et al., 2013). Sebagaimana yang telah diungkap oleh berbagai penelitian lain yang menjelaskan bahwa karakteristik individu, dimensi sifat kepribadian dapat memengaruhi perilaku berbagi pengetahuan (Hsu, Ju, Yen, & Chang, 2007; Matzler, Renzl, Müller, Herting, & Mooradian, 2008; Gupta, 2008).

Ciri kepribadian telah ditemukan sebagai faktor pendahulu dari terbentuknya perilaku berbagi pengetahuan, namun masih sedikit diketahui tentang bagaimana faktor-faktor kepribadian ini berinteraksi satu sama lain dalam membentuk perilaku berbagi pengetahuan (Lotfi, Noorizwan, Ologbo, & Chiemek, 2016). Ciri-ciri kepribadian, yang merupakan pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang stabil, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pola kognitif manusia (Roberts & Jackson, 2008; Paweł, Zbigniew, & Bagińska, 2022; Stanek & Ones, 2023), sehingga menjadi titik awal yang baik untuk menyelidiki perilaku berbagi pengetahuan. Taksonomi kepribadian yang paling umum dikenal adalah model kepribadian Big Five (Lin, Wang, & Hao, 2023). Ciri-ciri kepribadian Lima Besar sering kali diintegrasikan ke dalam metode penelitian di bidang-bidang seperti rumor, sistem rekomendasi, manajemen karyawan, dan sebagainya. Meskipun banyak studi tinjauan telah menyelidiki korelasi antara ciri-ciri kepribadian Lima Besar dan perilaku manusia (Stanek & Ones, 2023; Cheng, Lau, Chan, & Luk, 2021; Kun, Takacs, Richman, Griffiths, & Demetrovics, 2020; Rajesh & Rangaiah, 2022), hubungan antara

kepribadian dan perilaku berbagi pengetahuan di lingkungan Universitas belum diteliti secara menyeluruh. Kesimpulan yang ditarik antara keduanya di kalangan civitas akademika universitas masih rumit dan tidak jelas. Hal ini dapat menyebabkan pengenalan ciri-ciri kepribadian dalam kaitannya dengan perilaku berbagi pengetahuan dapat menjadi kontraproduktif. Teori-teori yang terkait dengan kepribadian berpotensi menjelaskan perilaku berbagi pengetahuan individu. Para peneliti telah meneliti pengaruh ciri-ciri kepribadian terhadap berbagi pengetahuan di antara berbagai profesional dalam konteks yang berbeda (Farrukh et al., 2020; Iqbal et al., 2020; Lotfi et al., 2016; Matzler et al., 2011; Pour & Taheri, 2019; Van Greunen et al., 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan perilaku berbagi pengetahuan para akademisi dari perspektif model lima faktor besar kepribadian O. P. John (1990), yaitu ekstrover, keramahan, kehati-hatian, neurotisme, dan keterbukaan terhadap pengalaman.

LITERATURE REVIEW

Knowledge Sharing Behaviour

KS adalah aktivitas dinamis dalam menyebarkan, mentransmisikan, dan bertukar pengetahuan, baik tacit maupun eksplisit, melalui sosialisasi. Sehingga, pengetahuan diinternalisasi dan dieksternalisasi secara bersamaan di tingkat individu dan organisasi (Farrukh et al., 2020; Nonaka & Takeuchi, 1995). KS harus dilihat sebagai aktivitas organisasi yang inheren daripada aktivitas tambahan yang dilakukan pekerja pengetahuan dalam dialog sehari-hari dan operasi serta proses sehari-hari (Farrukh et al., 2020; Raza & Awang, 2020). Artinya, KS dimaknai sebagai aktivitas yang terorganisir, bukan sekedar aktivitas individu.

Konsep KS terus berkembang hingga kemudian dikenal istilah Knowledge Sharing Behavior (KSB) yang didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi antar individu untuk menciptakan pengetahuan baru yang berharga, mempelajari teknik baru, memecahkan masalah, dan mencapai inovasi berkelanjutan serta tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Phong et al., 2018; Raza & Awang, 2020). Meskipun tidak ada konsensus di antara para akademisi mengenai apa yang dimaksud dengan Knowledge sharing dan knowledge sharing behavior, para peneliti berpendapat bahwa membedakan kedua istilah tersebut dalam penelitian berbagi pengetahuan tidak memiliki signifikansi praktis.

Berbagi pengetahuan merupakan perilaku seseorang dalam berbagi atau transfer pengetahuan (Connelly & Kevin Kelloway, 2003), teknik, pengalaman dan ide (Firmaiansyah, 2014) yang

dimilikinya kepada orang lain. Kegiatan berbagi pengetahuan dilakukan dengan sengaja kepada orang lain dengan tujuan untuk membagi pengetahuan mereka dengan orang lain (Lee & Al-Hawamdeh, 2002). Berbagi pengetahuan juga bisa diartikan dengan “penyediaan atau penerimaan informasi tugas, pengetahuan dan umpan balik mengenai produk atau prosedur” (Cummings, 2004). Ketika informasi atau pengetahuan di bagi kepada orang lain baik secara keseluruhan maupun sebagian, yang dikomunikasikan baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui system), hal ini sudah termasuk ke dalam kriteria KS (Bock et al., 2005).

Personality Traits

Kepribadian seseorang akan selalu mempengaruhi setiap aspek kehidupannya. Kepribadian adalah karakteristik psikologis penting yang menggambarkan seorang individu dan merupakan bagian penting dalam hidup manusia (Ratminingsih, 2013). Hal ini karena kepribadian mempengaruhi pikiran, perasaan, perilaku (John & Srivastava, 1999), serta menggambarkan motif, preferensi, emosi bahkan kesehatan (Majumder, Poria, Gelbukh, & Cambria, 2017) sehingga akan memunculkan pola dan tindakan dalam bertingkah laku (Nasyroh & Wikansari, 2017). Itulah mengapa penelitian tentang kepribadian merupakan topik yang penting dan sangat diminati dalam penelitian psikologi (Ozer & Benet-Martínez, 2006). Psikolog awal mendefinisikan kepribadian sebagai perkembangan dari keseluruhan sistem psikologis individu (Warren & Carmichael, 1930) yang terorganisir secara dinamis dalam diri seseorang dan menentukan kemampuan unik menyesuaikan diri terhadap lingkungan (Allport, 1937; Robbins, Judge, & Sanghi, 2009). Dengan begitu, kepribadian dapat didefinisikan sebagai kumpulan sifat intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi perilaku seseorang (Abdullah, Omar, & Panatik, 2016). Sehingga, kepribadian seseorang dapat dinilai melalui sifat dan karakteristiknya (Allport, 1937; Bowers, 1973; John, 1990).

Banyak ahli yang telah mengklasifikasikan dan menyajikan teori tentang kepribadian yang dimiliki seseorang. Secara umum, beberapa tahun terakhir para psikolog bersepakat bahwa model kepribadian yang komprehensif dan kuat adalah model kepribadian lima (Goldberg, 1981; Conley, 1985; Costa & McCrae, 1988; McCrae, 1989; Wortman, Lucas, & Donnellan, 2012). Taksonomi lima factor kepribadian atau yang dikenal dengan istilah “The Big-Five” pertama kali diungkapkan oleh (McDougall, 1932), terdiri dari: neurotisisme, ekstroversi, keramahan, kesadaran dan keterbukaan terhadap pengalaman. Model personality traits The Big-Five dinilai sebagai taksonomi kepribadian yang komprehensif, yaitu memiliki kecenderungan untuk menunjukkan

pola-pola pikiran, perasaan dan tindakan yang konsisten, sehingga dianggap mampu menggambarkan struktur kepribadian dengan baik dalam berbagai budaya (McCrae, 2002).