Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. XYZ berdiri pada tanggal 4 Oktober 1989 di Jakarta dan mulai beroperasi secara komersil pada tanggal 1 April 1990. PT. XYZ mengoperasikan ruas jalan tol Tangerang-Merak sepanjang 72,45 km yang menghubungkan Tangerang Barat sampai Merak, ujung barat Pulau Jawa. Jalan tol ini melalui 3 wilayah yaitu Tangerang, Serang, dan Cilegon. Jalan tol Tangerang-Merak dibangun secara bertahap, dimulai dari Tangerang Barat sampai dengan Merak melalui skema Build, Operate and Transfer (BOT) pada tahun 1992 sampai dengan 1996.

Kegiatan Perseroan adalah sebagai pelaksana pembangunan, pengoperasian dan pemeliharaan Jalan Tol Tangerang-Merak sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum mewakili Pemerintah Republik Indonesia nomor 305/KPTS/M/2009 tanggal 7 April 2009 tentang Penetapan Penyesuaian Masa Konsesi dan Tarif Tol Awal pada Ruas Jalan Tol Tangerang-Merak.

Pada tanggal 29 Maret 2011, Perseroan menandatangani adendum Perjanjian Pengusahaan Jalan Tol (PPJT) sebagai perubahan dari akta PPJT pada tanggal 16 April 2009, dengan Badan Pengatur Jalan Tol (BPJT) Departemen Pekerjaan Umum yang merujuk kepada Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum nomor 62/KPTS/M/2011 tanggal 11 Maret 2011 tentang Perubahan Kedua Keputusan

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

Menteri Pekerjaan Umum Nomor 305/KPTS/M/2009 tentang Penetapan Penyesuaian Masa Konsesi dan Tarif Tol Awal pada Ruas Jalan Tol Tangerang-Merak, masa konsesi Perseroan berlaku sampai dengan tanggal 29 November 2047.

Jalan Tol Tangerang-Merak memiliki 9 Gerbang Tol, yaitu Gerbang Tol Cikupa, Balaraja Barat, Balaraja Timur, Ciujung, Serang Timur, Serang Barat, Cilegon Timur, Cilegon Barat, dan Merak. Tersedia layanan pendukung bagi pengguna jalan tol antara lain: 6 unit *ambulance*, 2 unit *rescue truck*, 5 Unit kendaraan Patroli, 10 Truk Derek, 2 kendaraan manlift, 9 *Variable Message Sign* (VMS), 26 unit *closed-circuit television* (CCTV) yang terpasang di ruas jalan, 1.616 unit Penerangan Jalan Umum, 42 Lampu Peringatan. Tempat Istirahat dan Pelayanan tersedia di KM 68 dan KM 43 arah Merak dan KM 68 dan KM 45 arah Jakarta.

3.1.1 Visi dan Misi PT. XYZ

Visi PT. XYZ adalah Menjadi perusahaan pengusahaan jalan tol yang diutamakan dengan reputasi terbaik di Indonesia yang bertumbuh kembang secara berkelanjutan, dengan struktur keuangan yang kuat dan organisasi yang solid.

Misi PT.XYZ adalah

1. Mengutamakan mutu pelayanan prima dalam menciptakan kelancaran, keamanan dan kenyamanan bagi pengguna jalan tol.

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

2. Menciptakan organisasi yang efektif berlandaskan kompetensi dengan menjunjung tinggi profesionalisme serta memanfaatkan teknologi terkini.
3. Memprakarsai terwujudnya lingkungan yang lebih baik melalui *community development*.

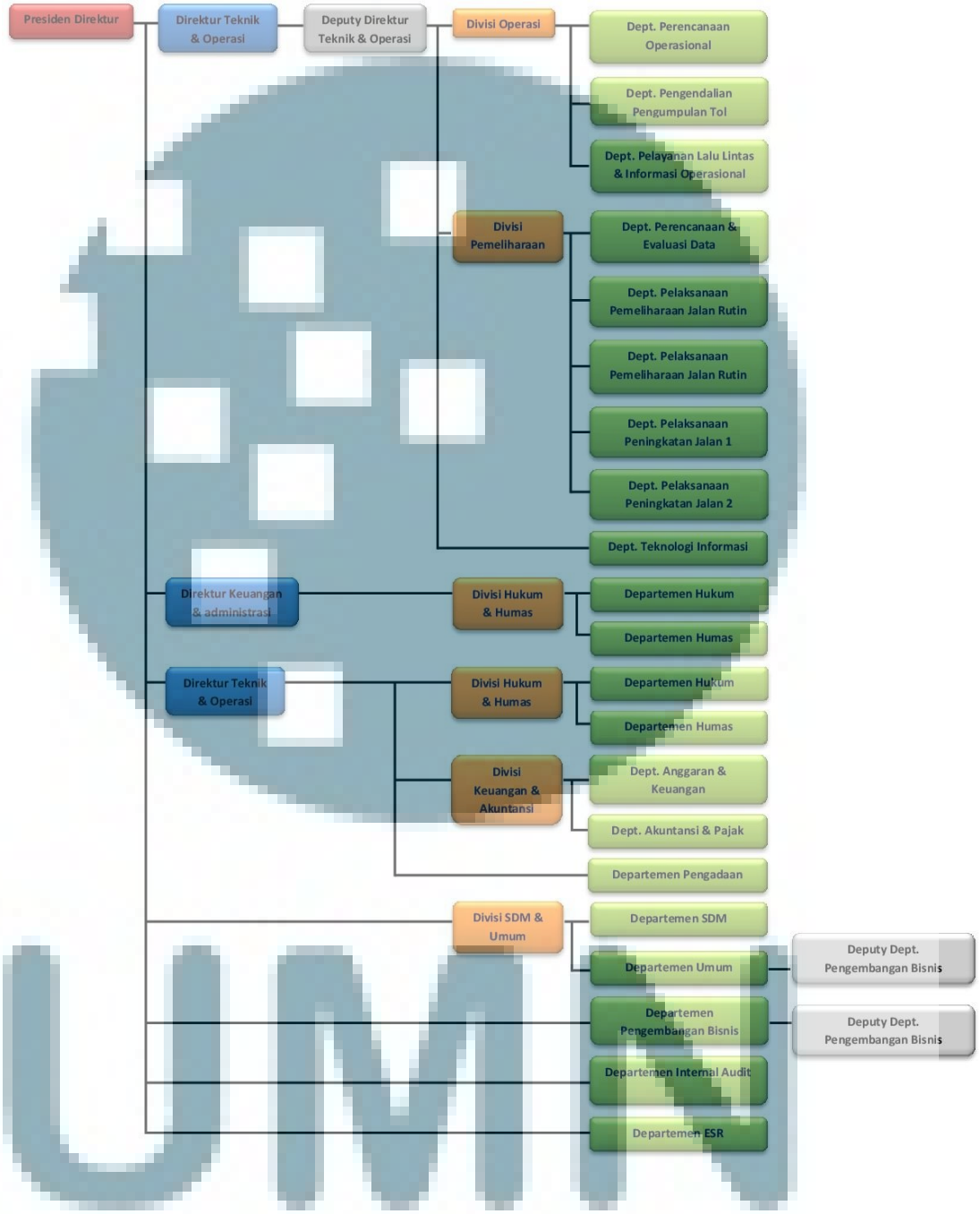
3.1.2 *Value* Perusahaan

Value Perusahaan berdasarkan pada Catur Dharma yang sampai saat ini masih dipertahankan. Dimana implementasinya bisa disesuaikan dengan perkembangan zaman. Catur Dharma yang diterapkan, yaitu :

1. Menjadi aset bagi bangsa
2. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan
3. Terus berusaha untuk yang terbaik
4. Menghormati individu dan mempromosikan kerja sama tim

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

3.2 Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. XYZ

Sumber : Data Perusahaan, 2017

3.3 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah *master plan* yang menspesifikasi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisa informasi yang dibutuhkan. Desain Penelitian menawarkan kerangka atau perencanaan untuk melakukan peneltian (Zikmund et al., 2013).

3.3.1 Research Data

Terdapat dua jenis sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan sebuah penelitian, yaitu :

1. *Primary data*

   Menurut Malhotra (2012) *primary data* adalah data yang digunakan untuk mengatasi masalah penelitian. Dengan kata lain *primary data* adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dan spesifik dari objek yang diteliti untuk mengatasi masalah yang terjadi.

2. *Secondary data*

   Menurut Zikmund et al (2013) *secondary data* adalah data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan selain dari masalah yang dihadapi. Dengan kata lain, data yang didapatkan berasal dari sumber-sumber yang dipercaya atau didapatkan secara tidak langsung.

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

Berdasarkan penjelasan diatas, *primary data* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan in-depth interview dengan beberapa karyawan dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.XYZ. sedangkan untuk *secondary data* didapatkan oleh peneliti dari beberapa sumber seperti jurnal, majalah, artikel, serta beberapa buku teori.

3.3.2 Metode Penelitian

Sebuah penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan teknik atau tujuan yang dimiliki penelitian tersebut. Jenis penelitian dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

1. *Exploratory Research* adalah penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Exploratory research dilakukan untuk kejelasan situasi ambigu atau menemukan ide-ide yang mungkin potensial peluang bisnis (Zikmund et al., 2013).
2. *Descriptive Research* adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau. Descriptive research menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi atau lingkungan; mencoba untuk "melukis gambar: dari situasi tertentu (Zikmund et al., 2013).
3. *Causal Research* adalah desain riset yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab akibat dari variabel yang diteliti. Casual research

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

memungkinkan kesimpulan kausal yang akan dibuat; berusaha untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat (Zikmund et al., 2013).

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan deskriptive research. Data kuantitatif yang didapat merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang telah di isi oleh responden, kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif.

3.4 Ruang Lingkup Penelitian

3.4.1 Target Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang lengkap dengan entitas yang membagi beberapa seperangkat karakteristik tertentu (Zikmund et al., 2013). Dalam penelitian ini yang akan menjadi target populasi untuk menjadi dasar penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. XYZ dimana jumlah karyawan dari PT. XYZ 358 karyawan. Dengan beberapa kriteria seperti sudah bekerja minimal selama 1 tahun, karyawan tetap perusahaan PT. XYZ, sudah pernah mengikuti salah satu kegiatan dari perusahaan seperti *training*, *seminar*, *benchmarking*, *workshop* dan jabatan sebagai *staff* perusahaan PT. XYZ.

3.4.2 *Sampling Techniques*

Menurut Zikmund et al (2013) sampling adalah aktivitas untuk melibatkan beberapa prosedur untuk kemudian ditarik sebagai kesimpulan dengan melibatkan

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

wakil dari populasi (Zikmund et al., 2013). Berdasarkan definisi tersebut, yang menjadi sampel pada penilitian ini adalah karyawan perusahaan PT. XYZ. Alternatif utama dalam sampling plans dibagi menjadi dua kategori, yakni *probability techniques* dan *nonprobability techiques*.

3.4.2.1 *Probability Sampling Techniques*

Menurut Zikmund et al (2013) *probability sampling* adalah teknik sampling dimana setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sample (Zikmund et al., 2013). Terdapat beberapa teknik dalam probability sampling, yaitu :

1. *Simple random sampling* : sebuah teknik *probability sampling* yang memastikan setiap elemen dari populasi dapat dijadikan sampel.
2. *Systematic sampling* : sebuah teknik *probability sampling* dimana anggota dari populasi diberikan nomor urut dan kemudian dipilih sesuai urutan tertentu.
3. *Stratified sampling* : sebuah teknik *probability sampling* dimana elemen dari sebuah populasi dipilih berdasarkan strata atau karakterisitik tertentu yang diinginkan oleh peneliti.
4. *Proportional sampling*: sebuah teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari *stratified sampling* dimana sample yang dipilih didasarkan pada kategori yang telah ditentukan peniliti.

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

5. *Dispropotional sampling*: sebuah teknik *probability sampling* yang merupakan bagian dari *stratified sampling* dimana sample yang ditentukan didasarkan pada pertimbangan atau analisa selanjutnya oleh karena strata yang ada tidak proposional.
6. *Cluster sampling:* sebuah teknik *probability sampling* dimana pemilihan sample bukan berdasarkan pada individu melainkan kelompok dalam skala besar.
7. *Multistage area sampling:* sebuah teknik *probability sampling* yang melibatkan dua atau lebih *probability* sampling.

3.4.2.2 *Nonprobability Sampling*

Menurut Zikmund et al (2013) *nonprobability sampling* adalah teknik sampling dimana unit dari setiap sample dipilih berdasarkan dari sisi kemudahan atau keputusan peneliti (Zikmund et al., 2013). Terdapat 4 teknik dalam nonprobability sampling techniques yaitu :

1. *Convenience sampling* : sebuah teknik *nonprobability sampling* yang dimana untuk memperoleh sample sesuai dengan kebutuhan peneliti yang dilihat melalui sisi kemudahan peneliti.
2. *Judgement sampling* : sebuah teknik *nonprobability sampling* dimana elemen dari suatu populasi dipilih secara sengaja berdasarkan keputusan Peneliti

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

3. *Quota sampling* : sebuah teknik *nonprobability sampling* dimana peneliti memilih sampel berdasarkan karakteristik tertentu sampai mencapai kuota yang diinginkan peneliti.
4. *Snowball sampling* : sebuah teknik *nonprobability sampling* dimana sampel ditentukan berdasarkan informasi tambahan dari individu yang dijadikan sampel yang telah ada.

Sampling techniques dalam penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* yang masuk kedalam kategori *judgement Sampling*. Dimana sample ini diambil secara acak sebelumnya dan data yang dipilih secara sengaja berdasarkan keputusan peneliti.

Alasan peneliti menggunakan *judgment sampling* karena penelitian ini memiliki beberapa kriteria dalam memilih *respondent.* Kriteria tersebut adalah karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun, karyawan tetap perusahaan PT. XYZ dan sudah pernah mengikuti salah satu kegiatan dari perusahaan seperti *training*, *seminar*, *benchmarking*, *workshop* dan jabatan sebagai *staff* perusahaan PT. XYZ.

3.4.3 *Sampling Size*

Dalam *sampling size* merupakan jumlah elemen-elemen yang akan diikutsertakan di dalam melakukan penelitian (Malhotra, 2014). Penentuan sample size melibatkan beberapa pertimbangan kualitatif dan kuantitatif. Penentuan jumlah sample pada penelitian ini mengacu pada pernyataan (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010), penentuan banyaknya jumlah item pertanyaan

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

yang digunakan pada kuisinoer, di mana dengan mengasumsikan n x 5 observasi sampai n x 10 observasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan n x 5 observasi dengan jumlah indikator 25 buah, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sample minimum yang akan diambil pada penelitian ini adalah sebanyak: 125 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Terdapat dua jenis sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan sebuah penelitian, yaitu :

1. *Primary data*

   Menurut Malhotra (2012) *primary data* adalah data yang digunakan untuk mengatasi masalah penelitian. Dengan kata lain *primary data* adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi secara langsung dan spesifik dari objek yang diteliti untuk mengatasi masalah yang terjadi.

2. *Secondary data*

   Menurut Zikmund et al (2013) *secondary data* adalah data yang dikumpulkan untuk beberapa tujuan selain dari masalah yang dihadapi. Dengan kata lain, data yang didapatkan berasal dari sumber-sumber yang dipercaya atau didapatkan secara tidak langsung.

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

Berdasarkan penjelasan diatas, *primary data* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara melakukan in-depth interview dengan beberapa karyawan dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.XYZ. sedangkan untuk *secondary data* didapatkan oleh peneliti dari beberapa sumber seperti jurnal, majalah, artikel, serta beberapa buku teori.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund, et al. (2013) mengkategorikan beberapa metode yang bisa digunakan dalam pengumpulan data, antara lain :

1. *Survey research* dapat diartikan sebuah metode pengumpulan data primer melalui survey dengan sample yang diwakili oleh individu - individu (Zikmund et al., 2013).
2. *Observation research* merupakan proses sistematis dalam merekam pola-pola perilaku orang-orang, objek-objek dan kejadian- kejadian yang terjadi (Zikmund et al., 2013).

Berdasarkan kedua metode pengambilan data yang dijelaskan di atas, peneliti menggunakan metode *survey research* dalam penelitian. Sedangkan dalam metode *survey research* peneliti menyebarkan kuesioner dan melakukan in-depth interview kepada responden karyawan PT.XYZ.

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

3.6 Periode Penelitian

Periode pengisisan kuesioner untuk pretest dilakukan pada April - Mei 2018. Pre-test ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini. Jumlah responden pada pre-test ini adalah sebanyak 30 orang.

Dalam kuesioner ini digunakan skala pengukuran likert. Skala likert merupakan pengukuran sikap yang mengijinkan responden untuk memberikan nilai bagi pendapatnya dari penilaian sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan mengikuti ketentuan yang diberikan.

Tabel 3.1 Tabel Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skala
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang setuju	3
Cukup setuju	4
Setuju	5
Sangat setuju	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

3.7 Definisi Operasional *Variable*

Menurut Zikmund et al. (2013) variabel penelitian adalah segala sesuatu apapun yang bervariasi atau perubahan dari satu contoh ke yang lain, dapat menunjukan perbedaan dalam nilai. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable).

3.7.1 Variable Bebas

Variabel bebas atau independent variable adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *knowledge sharing*, *knowledge creation*, *knowledge codification* dan *knowledge retention*.

1. *Knowledge Sharing*

   Knowledge sharing adalah bentuk perilaku kewarganegaraan, menjadi tindakan sukarela yang membantu memberikan kontribusi pada keunggulan kompetitif sebuah organisasi (Casimir, Lee, & Loon, 2012).

   Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *knowledge sharing* karyawan dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *knowledge sharing* karyawan dalam perusahaan.

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

2. *Knowledge Creation*

Mengacu pada kemampuan organisasi untuk mengembangkan ide dan solusi baru dan berguna mengenai berbagai aspek kegiatan organisasi, dari produk dan proses teknologi hingga praktik manajerial (Kianto dan Andreeva, 2011 dalam (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *knowledge creation* karyawan dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *knowledge creation* karyawan dalam perusahaan.

3. *Knowledge Codification*

Knowledge codification adalah mekanisme pembelajaran yang disengaja yang mencerminkan kapasitas perusahaan untuk menguraikan hubungan sebab-akibat *knowledge* dari berbagai sumber dan mengubah *knowledge* tersebut untuk digunakan sendiri (Zollo & Winter, 2002 dalam Lee, Tang, & Guo, 2013).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *knowledge codification* karyawan dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *knowledge codification* karyawan dalam perusahaan.

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

4. *Knowledge Retention*

Knowledge retention mengacu pada kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tingkat *turnover* karyawan dan terkait hilangnya *expert knowledge* (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *knowledge retention* karyawan dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *knowledge retention* karyawan dalam perusahaan.

3.7.2 Variable Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu *job satisfaction*.

1. *Job Satisfaction*

Job satisfaction adalah sebagai perasaan emosional positif, hasil evaluasi seseorang terhadap pengalaman pekerjaannya dengan cara membandingkan antara apa yang dia harapkan dari pekerjaannya dan apa yang sebenarnya dia dapatkan dari pekerjaannya (Lo & Ramayah, 2011).

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Skala 1 menunjukkan rendahnya *job satisfaction* karyawan

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

dalam perusahaan dan skala 5 menunjukkan tingginya *job satisfaction* karyawan dalam perusahaan.

3.8 Teknis Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Ghozali (2016) pada penelitian dibidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi – dimensi yang diamati atau indikator – indikator yang diamati. Ada dua uji instrumen yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Ghozali (2016) dalam pre-test penelitian penulis menggunakan program IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 23 yaitu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows. IBM SPPS versi 23 digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas responden pre-test sedangkan untuk uji validitas dan reliabilitas main-test penulis menggunakan program IBM SPSS versi 23.

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

3.8.2 Uji Validitas

Menurut Zikmund (2013) uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu measurement secara akurat mewakili suatu konsep. Sedangkan menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara yang digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Confirmatory Factor Analysis (CFA).

Menurut Ghozali (2016) alat uji pada penelitian ini, digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel, serta mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor, dengan menggunakan Kansen-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA), loading factor, dan nilai signifikan. Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai KMO, MSA, dan loading factor yang dikehendaki harus $\geq$ 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor. Sedangkan nilai signifikan yang dikehendaki < 0.050.

3.8.3 Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik Cronbach's Alpha (α), dimana syarat nilai Cronbach's Alpha yaitu lebih dari ≥ 0.7 (Hair et al, 2010).

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Untuk mendapatkan model regresi linear berganda yang baik atau tidak bias harus memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dari satu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (least square). BLUE dapat dicapai jika memenuhi uji asumsi klasik terhadap model regresi. (Gujarati, 2003).

3.8.4.1 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolonieritas antar variabel independent. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan VIF ≥ 10.

Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variable independen yang nilai korelasi

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variable independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/Tolerance). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonearitas adalah nilai tolerance ≤ 0,10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

3.8.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas melihat grafik plot.

Dalam hal ini untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan melalui 2 dasar analisis yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titi-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan yang kedua, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat histogram dari residualnya. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Menurut Ghozali (2016) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.8.5 Uji Model

3.8.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurur Ghozali (2016), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen.

3.8.6 Uji Hipotesis

3.8.6.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2016) Uji Statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, maka derajat kepercayaan sebesar 5%. Hipotesis nol (H0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol atau:

H0 : bi = 0, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

HA : bi ≠ 0, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.6.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2016), Analisis regresi adalah studi yang mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

nilai variable independen yang diketahui. Persamaan analisis regresi sebagai berikut :

Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4+ e

Keterangan :

Y_1 = *Job Satisfaction*

X_1 = *Knowledge Sharing*

X_2 = *Knowledge Creation*

X_3 = *Knowledge Codification*

X_4 = *Knowledge Retention*

a = Konstanta

b = Koefisien Garis Regresi

e = Error

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

3.9 Tabel Operasional *Variable*

Tabel 3.2 Operasional Variable

No.	Variabel Penelitian	Indikator	Jurnal Referensi	Skala Pengukuran
1	***Knowledge Sharing*** *Knowledge sharing* adalah bentuk perilaku kewarganegaraan, menjadi tindakan sukarela yang membantu memberikan kontribusi pada keunggulan kompetitif sebuah organisasi (Casimir, Lee, & Loon, 2012).	1. Komunikasi antar karyawan di departemen saya memberikan manfaat bagi saya 2. Karyawan di perusahaan terbuka satu sama lain 3. Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja dari departemen lain dengan mudah 4. Saya dapat berkomunikasi dengan rekan kerja dari departemen lain dengan mudah 5. Karyawan dapat bertukar ide secara interaktif di dalam perusahaan 6. Karyawan di dalam perusahaan saling bertukar informasi 7. Setiap pendapat karyawan dihargai di dalam perusahaan	The impact of knowledge management on job satisfaction, Journal of Knowledge Management (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016)	*Likert Scale* 1-6

Analisis Pengaruh Knowledge..., Chyntia Fandau, FB UMN, 2018

2	***Knowledge Creation*** *Knowledge creation* adalah proses imajinasi yang tidak teratur, serta penemuan dan pembelajaran dari kesalahan yang tertanam pada sebuah web untuk membangun hubungan dengan sesama (Jakubik, 2008)	1. Perusahaan mendorong karyawan untuk mencari informasi dari luar perusahaan 2. Perusahaan secara konstan mengumpulkan informasi mengenai bisnis perusahaan 3. Perusahaan saya aktif dalam mencari ide dalam membangun perusahaan 4. Perusahaan saya membuat metode baru untuk berbagi pengetahuan antar karyawan 5. Pelanggan sering berpartisipasi dalam proses inovasi perusahaan 6. Perusahaan saya memiliki kelompok belajar, dimana karyawan dapat berdiskusi mengenai pengalaman mereka dalam pekerjaan 7. Perusahaan saya suka berdiskusi mengenai masalah yang dihadapi dalam pekerjaan	The impact of knowledge management on job satisfaction, Journal of Knowledge Management (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016)	*Likert Scale* 1-6

3	***Knowledge Codification*** *knowledge codification* adalah kegiatan yang diperlukan untuk mengkodekan pengetahuan tacit ke dalam bentuk eksplisit, untuk menyimpan pengetahuan yang terdokumentasi, dan untuk memberikan pengetahuan terdokumentasi terkini kepada orang lain di dalam organisasi (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016)	1. Saya dapat dengan mudah mendapatkan data yang di butuhkan 2. Saya dapat dengan mudah mengakses dokumen terdahulu 3. Dalam bekerja saya dapat menggunakan komunikasi elektronik (email) dengan baik 4. Perusahaan saya memiliki sistem informasi yang efisien 5. Sistem informasi di gunakan secara efisien	The impact of knowledge management on job satisfaction, Journal of Knowledge Management (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016)	*Likert Scale* 1-6
4	***Knowledge Retention*** *Knowledge retention* adalah kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tingkat *turnover* karyawan dan terkait hilangnya *expert knowledge* (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016)	1. Ketika ada karyawan yang keluar perusahaan mendistribusikan informasi terkait pekerjaan dengan rekan kerja lainnya 2. *Coaching* sebagai sarana untuk mengenalkan pekerjaan baru 3. Perusahaan menghimbau karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja lainnya	The impact of knowledge management on job satisfaction, Journal of Knowledge Management (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016)	*Likert Scale* 1-6

5	***Job Satisfaction*** *Job satisfaction* adalah perasaan emosional positif, serta hasil evaluasi seseorang terhadap pengalaman pekerjaannya dengan cara membandingkan antara apa yang dia harapkan dari pekerjaannya dan apa yang sebenarnya dia dapatkan dari pekerjaannya (Lo & Ramayah, 2011)	1. Saya menikmati pekerjaan di perusahaan 2. Saya dapat merekomendasikan perusahaan kepada orang lain 3. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja di dalam organisasi	The impact of knowledge management on job satisfaction, Journal of Knowledge Management (Kianto, Vanhala, & Heilmann, 2016)	*Likert Scale* 1-6