



JURNAL ILMU MANAJEMEN

Published every June and December
e-ISSN: 2623-2081, p-ISSN: 2089-8177

Journal homepage: http://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen



Peran Mediasi Komitmen Afektif Dan Kontrak Psikologis Pada Hubungan Dukungan Organisasi Dan Berbagi Pengetahuan

Alvin Ardiawan

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

* Corresponding author e-mail: alvinardiawan.aa@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI:

10.32502/jimn.v11i1.3524

Article history:

Received:

01 Juli 2021

Accepted:

07 Juli 2021

Available online:

Desember 2021

ABSTRACT

This study aims to determine the mediating role of affective commitment and psychological contract on the relationship between organizational support and knowledge sharing to employees of CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. The object of this research is the employee of CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. The research was conducted by distributing questionnaires to a research sample of 50 employees. The method in this study uses quantitative analysis methods. The sampling technique used non-probability sampling with saturated samples, that is, all members of the population were taken as samples. The analytical tools used are validity test, reliability test, classical assumption test, T test, F test, and Sobel test. Using SPSS 16 found the following results, firstly organizational support has a positive and significant effect on psychological contracts, secondly organizational support has a positive and significant effect on affective commitment, thirdly organizational support has a positive and significant effect on knowledge sharing, the four psychological contracts have a positive and significant effect on knowledge sharing, the five affective commitments have no positive and insignificant effect on knowledge sharing.

Keyword:

*affective commitment,
psychological contract,
organizational support,
knowledge sharing*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui peran mediasi komitmen afektif dan kontrak psikologis pada hubungan antara dukungan organisasi dan berbagi pengetahuan terhadap karyawan CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 50 karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F, dan uji sobel. Dengan menggunakan SPSS 16 ditemukan hasil sebagai berikut, pertama dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis, kedua dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, ketiga dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, keempat kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, kelima komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Pendahuluan

Bekembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, menuntut sebuah organisasi agar memiliki keunggulan untuk bersaing. Maka dari itu suatu organisasi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja baik yang ada dalam organisasi tersebut. Adanya Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi yaitu untuk menjalankan program kerja organisasi agar mencapai tujuan organisasi. (dalam Murniasih, E., & Sudarma, K. 2016). Organisasi dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik maka sumber daya manusia tersebut akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi, begitupun sebaliknya.

Organisasi merupakan suatu wadah kegiatan dalam upaya mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi tersebut karyawan dituntut untuk mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dalam kesempatan kali ini peneliti mengambil suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan penelitian yaitu CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. Untuk sasaran penelitian yaitu seluruh karyawan CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA.

Berdasarkan pengamatan dan observasi saya di CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA terdapat suatu fenomena atau permasalahan yang saya jumpai yaitu mengenai penggunaan teknologi baru. Contohnya terdapat beberapa karyawan yang belum menguasai sepenuhnya mengenai teknologi baru yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut Afzali *et al.*, (2014) Persepsi dukungan organisasi adalah sebagai tingkat dimana karyawan percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi dan kepedulian mereka terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan untuk mengukur sejauh mana organisasi dalam memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang sudah diberikan. Dengan adanya dukungan organisasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan

diinginkan karyawan maka kontrak psikologis karyawan tersebut terpenuhi.

Menurut Utaminingsih (2014) kontrak psikologis adalah persepsi kepercayaan tentang penerimaan terhadap keberhasilan dan kegagalan ketika pegawai merasa terjadinya penurunan kesepakatan yang ditunjukkan dengan terjadinya penurunan tingkat komitmen dan keluar masuknya pegawai. Jika kontrak psikologis terpenuhi, maka karyawan akan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi dan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasi.

Menurut Parinding, R.G. (2017) komitmen organisasional merupakan sebuah komitmen atau kesediaan karyawan untuk bertahan di perusahaan tersebut di masa mendatang. Menurut (Han *et al.*, 2012) menyatakan bahwa komitmen yang mengikat secara emosional seseorang di organisasi disebut komitmen afektif. (Murniasih, E., & Sudarma, K. 2016). Komitmen organisasional ini merupakan faktor yang berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*.

Menurut Elianto & Wulansari (2016) *knowledge sharing* merupakan pertukaran dan penyebaran informasi, ide, dan pengetahuan baik diam-diam atau ekplisit terjadi dalam interaksi social tanpa perencanaan formal dan sistematis. Dengan adanya bergi pengetahuan maka suatu organisasi akan menghasilkan ide ide baru guna penciptaan inovasi.

Kajian Literatur

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi ini sangat penting bagi karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2013:76) persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Teori dukungan organisasi beranggapan bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan penghargaan atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan

kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan memperlihatkan kesejahteraan mereka (Hartiwi, 2012)

Menurut Arya (2016:7) mengemukakan lima indikator dukungan organisasi sebagai berikut : pertama pengakuan, gaji dan kesempatan promosi, kedua kesehatan dan keamanan dalam bekerja, ketiga kemandirian, keempat peran stressor, dan kelima pelatihan

Kontrak Psikologis

Menurut Morrison dan Robinson (dalam Abdullah, 2017) kontrak psikologis yaitu sebagai harapan timbal balik dalam hubungan individu dengan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017) Kontrak psikologis adalah perjanjian tidak tertulis yang menentukan apa yang diharapkan manajemen dari seorang individu dan apa yang diharapkan seorang individu dari manajemen (Harumi, D. Y. 2019).

Kontrak psikologis menurut Rousseau (Tawa. Y. P. 2017) dibagi kedalam dua bentuk yaitu : kontrak psikologis transaksional dan kontrak psikologis relasional. Kontrak psikologis transaksional yaitu kontrak yang berfokuskan pada pertukaran ekonomis, jenis pekerjaannya sempit (*narrow*), dan bersifat jangka pendek (*short term*). Sedangkan kontrak psikologis relasional yaitu kontrak yang bersifat jangka panjang dan jenis kontrak ini melibatkan faktor sosio-emosional, berupa loyalitas, keamanan, dan kepercayaan.

Komitmen Afektif

Menurut Purnamie Titisari (2014) dalam (Parinding, R. G. 2017) Komitmen Afektif yaitu mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Menurut Parinding, R.G. (2017) terdapat beberapa faktor mengenai proses terbentuknya sebuah komitmen afektif yaitu : Karakteristik organisasi, Karakteristik individu, dan Pengalaman kerja.

Menurut He (2008, p. 25) dalam (Tjandra, H.C., Wijaya, A., & Thio, S. 2018) ada beberapa indikator komitmen afektif yaitu: Merasa sangat senang, menikmati diskusi

tentang organisasi dengan orang luar organisasi, karyawan merasa bahwa masalah dalam organisasi juga menjadi masalah bagi karyawan, organisasi sangat penting bagi karyawan, memiliki keterikatan emosional, bangga memberitahukan hal tentang organisasi pada orang luar, karyawan merasa sulit untuk memiliki keterikatan dengan organisasi lain.

Berbagi Pengetahuan

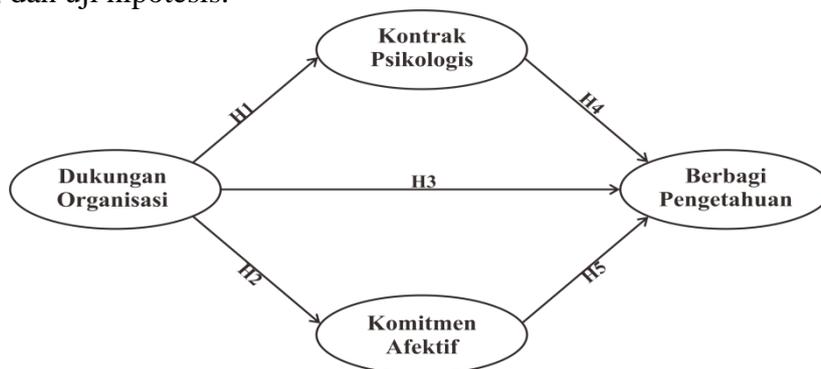
Menurut Hooff dan Rider (Wahyuni, R. R. T. & Kistyanto, A. (2013) berbagi pengetahuan dibagi menjadi dua dimensi yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. *Knowledge donating* merupakan perilaku dalam mengkomunikasikan atau membagikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada orang lain. Sedangkan *Knowledge collecting* merupakan perilaku dalam menerima informasi maupun pengetahuan mengenai modal intelektual yang dimiliki orang lain.

Menurut Sen Wu *et.al* (2012) dalam (Wahyuni, R. R. T. & Kistyanto, A. 2013) berbagi pengetahuan terdapat tiga indikator yaitu : system struktur, tugas, dan hubungan interpersonal.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini merupakan metode untuk menguji teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variable. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variable yaitu variable independen (X), variable dependen (Y), dan variable intervening (Z). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berkerja di CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner. Alat analisis yang digunakan

adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.



Sumber: Peneliti, 2021

Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian Validitas Dukungan Organisasi

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Dukungan Organisasi

Butir	r hitung	r table	Keterangan
DO.1	0,786	0,2787	Valid
DO.2	0,696	0,2787	Valid
DO.3	0,656	0,2787	Valid
DO.4	0,808	0,2787	Valid
DO.5	0,568	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer, 2021

Pertanyaan Dukungan Organisasi terdiri dari 5 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,568 sampai dengan 0,808, yang dibandingkan

dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2787. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Dukungan Organisasi dinyatakan Valid.

Pengujian Validitas Kontrak Psikologis

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kontrak Psikologis

Butir	r hitung	r table	Keterangan
KP.1	0,777	0,2787	Valid
KP.2	0,733	0,2787	Valid
KP.3	0,800	0,2787	Valid
KP.4	0,677	0,2787	Valid
KP.5	0,466	0,2787	Valid
KP.6	0,789	0,2787	Valid
KP.7	0,808	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer, 2021

Pertanyaan Kontrak Psikologis terdiri dari 7 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,466 sampai dengan 0,808, yang dibandingkan

dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2787. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Kontrak Psikologis dinyatakan Valid.

Pengujian Validitas Komitmen Afektif

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

Butir	r hitung	r table	Keterangan
KA.1	0,738	0,2787	Valid
KA.2	0,806	0,2787	Valid
KA.3	0,496	0,2787	Valid
KA.4	0,519	0,2787	Valid
KA.5	0,757	0,2787	Valid
KA.6	0,629	0,2787	Valid
KA.7	0,568	0,2787	Valid
KA.8	0,833	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer, 2021

Pertanyaan Komitmen Afektif terdiri dari 8 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,496 sampai dengan 0,833, yang dibandingkan

dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2787. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Komitmen Afektif dinyatakan Valid.

Pengujian Validitas Berbagi Pengetahuan

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Berbagi Pengetahuan

Butir	r hitung	r table	Keterangan
BP.1	0,913	0,2787	Valid
BP.2	0,899	0,2787	Valid
BP.3	0,848	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer, 2021

Pertanyaan Berbagi Pengetahuan terdiri dari 3 butir pertanyaan, berdasarkan hasil uji validitas seluruh item dinyatakan valid dengan nilai r hitung bergerak dari 0,848 sampai dengan 0,913, yang dibandingkan dengan nilai Tabel r *Product Moment* sebesar 0,2787. Berdasarkan hasil analisis validitas, maka variabel Berbagi Pengetahuan dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 50 responden. Pernyataan dapat di katakana reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	n item	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,743	5	Reliabel
Kontrak Psikologis	0,766	7	Reliabel
Komitmen Afektif	0,818	8	Reliabel
Berbagi pengetahuan	0,864	3	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan dari tabel dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Chrobach's alpha Lebih besar dari 0,6. Maka variabel Dukungan Organisasi, Kontrak Psikologis,

Komitmen Afektif, Berbagi pengetahuan adalah Reliabel dan layak digunakan.

Uji Regresi

Hasi dari data analisis diperoleh sebagai berikut :

Dukungan Organisasi terhadap Kontrak Psikologis

Tabel 6. Uji Regresi Dukungan Organisasi terhadap Kontrak Psikologis

Model	Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Be ta		
1 (Constant)	11,071	3,831		2,890	0,006
Dukungan Organisasi	0,732	0,234	0,411	3,125	0,003

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Interpretasi :

$$Z = 11,071 + 0,411 DO$$

Pada tabel dapat dilihat jika koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi sebesar 11,071, artinya jika nilai variabel

Dukungan Organisasi meningkat 1 poin maka variabel Berbagi Pengetahuan akan meningkat sebesar 11,071 dengan asumsi jika variabel Kontrak Psikologis tetap konstan.

Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Tabel 7. Uji Regresi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Model	Untandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Be ta		
1 (Constant)	10,504	3,424		3,068	0,004
Dukungan Organisasi	0,873	0,209	0,515	4,168	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Interpretasi :

$$Z = 10,504 + 0,515 DO$$

Pada tabel dapat dilihat jika koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi sebesar 10,504, artinya jika nilai variabel Dukungan

Organisasi meningkat 1 poin maka variabel Berbagi Pengetahuan akan meningkat sebesar 10,504 dengan asumsi jika variabel Berbagi Pengetahuan tetap konstan.

Dukungan Organisasi, Kontrak Psikologis, Komitmen Afektif terhadap Berbagi Pengetahuan

Tabel 8. Uji Regresi Dukungan Organisasi, Kontrak Psikologis, Komitmen Afektif terhadap Berbagi Pengetahuan

Model	Untandardized Coefficients		Standardized Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0,552	1,394		0,396	0,694
Dukungan Organisasi	0,254	0,009	0,328	2,810	0,007
Komitmen Afektif	0,030	0,083	0,067	0,366	0,716
Kontrak Psikologis	0,207	0,074	0,476	2,783	0,008

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Interpretasi :

$$Y = 0,552 + 0,328 DO + 0,067 KA + 0,476 KP$$

Dari analisis regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut : Pertama, koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi sebesar 0,328, artinya jika nilai variabel Dukungan Organisasi meningkat satu poin maka variabel Berbagi Pengetahuan akan meningkat sebesar 0,328 dengan asumsi jika variabel Komitmen Afektif dan Kontrak Psikologis tetap konstan. Kedua, koefisien

regresi variabel Komitmen Afektif sebesar 0,067, artinya jika nilai variabel Komitmen Afektif meningkat satu poin maka variabel Berbagi Pengetahuan akan meningkat sebesar 0,067 dengan asumsi jika variabel Dukungan Organisasi dan Kontrak Psikologis tetap konstan. Ketiga, koefisien regresi variabel Kontrak Psikologis sebesar 0,476, artinya jika nilai variabel Kontrak Psikologis meningkat satu poin maka variabel Berbagi Pengetahuan akan meningkat sebesar 0,476 dengan asumsi jika variabel Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif tetap konstan.

Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi R²)

Uji t

Jika nilai t-hitung signifikan $\leq 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika nilai t-hitung signifikan $\geq 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dukungan Organisasi terhadap Kontrak Psikologis

Tabel 9. Uji T

Model	Untandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11,071	3,831		2,890	0,006
Dukungan Organisasi	0,732	0,234	0,411	3,125	0,003

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Hipotesis 1 : Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Dukungan Organisasi sebesar 3,125 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 48 (50-2)$ sebesar 1,677 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (3,125 > 2,010)$. Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil

dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kontrak Psikologis.

Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Tabel 10. Uji T

Model	Untandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,504	3,424		3,068	0,004
Dukungan Organisasi	0,873	0,209	0,515	4,168	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Hipotesis 2 : Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Dukungan Organisasi sebesar 4,168 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 48 (50-2)$ sebesar 1,677 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (4,168 > 2,010)$. Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

Dukungan Organisasi, Kontrak Psikologis, Komitmen Afektif terhadap Berbagai Pengetahuan

Tabel 11. Uji t

Model		Untandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,552	1,394		0,396	0,694
	Dukungan Organisasi	0,254	0,009	0,328	2,810	0,007
	Komitmen Afektif	0,030	0,083	0,067	0,366	0,716
	Kontrak Psikologis	0,207	0,074	0,476	2,783	0,008

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Hipotesis 3 : Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Kontrak Psikologis sebesar 2,810 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 48$ ($50-2$) sebesar 1,677 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,810 > 2,010$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,007 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$).tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagai Pengetahuan.

Hipotesis 4 : Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Kontrak Psikologis sebesar 2,783 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 48$ ($50-2$) sebesar 1,677 yang berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,783 > 2,010$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 ditolak yang berarti bahwa Kontrak Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagai Pengetahuan.

Hipotesis 5 : Pada tabel dapat dilihat nilai t hitung variabel Komitmen Afektif sebesar 0,366 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan $df = 48$ ($50-2$) sebesar 1,677 yang berarti $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,366 < 2,010$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,716 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,716 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 diterima yang berarti bahwa Komitmen Afektif tidak berpengaruh positif terhadap Berbagai Pengetahuan.

Uji f

Dukungan Organisasi terhadap Kontrak Psikologis

Tabel 12. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.897	1	74.897	9.767	.003 ^a
	Residual	368.083	48	7.668		
	Total	442.980	49			

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil uji ANOVA atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 9,767 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,003 atau kurang dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kontrak Psikologis.

Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Tabel 13. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.429	1	106.429	17.372	.000 ^a
	Residual	294.071	48	6.126		
	Total	400.500	49			

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil uji ANOVA atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 17,372 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Afektif.

Dukungan Organisasi, Kontrak Psikologis, Komitmen Afektif terhadap Berbagi Pengetahuan

Tabel 14. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.394	3	15.131	18.029	.000 ^a
	Residual	38.606	46	.839		
	Total	84.000	49			

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Dari hasil uji ANOVA atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 18,029 dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi, Kontrak Psikologis, Komitmen Afektif secara simultan berpengaruh terhadap Berbagi Pengetahuan.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735 ^a	0,540	0,510	0,916

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,510 yang menunjukkan variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi

variabel tidak bebas sebesar 51% sisanya 49% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis 1 didapatkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Kontrak Psikologis pada karyawan CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Pricelia, V. & Handoyo, S. (2015) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kontrak psikologis.

Dari hasil pengujian hipotesis 2 didapatkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Afektif pada karyawan CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh A. D. Putra *et. al.* (2020) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Dari hasil pengujian hipotesis 3 didapatkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Berbagi Pengetahuan pada karyawan CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Islam, T., Khan, M.K., & Asad, M. (2019) yang menunjukkan bahwa *Organizational Support* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

Dari hasil pengujian hipotesis 4 didapatkan bahwa Kontrak Psikologis berpengaruh positif terhadap Berbagi Pengetahuan pada karyawan CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspa, T., & Wijaya, N. J. (2018) juga menunjukkan bahwa Kontrak Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Berbagi Pengetahuan.

Dari hasil pengujian hipotesis 5 didapatkan bahwa Komitmen Afektif tidak berpengaruh positif terhadap Berbagi Pengetahuan pada

karyawan CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriasari, I. (2013) juga menunjukkan bahwa Komitmen Afektif tidak berpengaruh positif terhadap Berbagi Pengetahuan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA terdapat beberapa kesimpulan yaitu : Pertama, terdapat pengaruh positif signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Kontrak Psikologis. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,125 > 2,010$) dengan nilai probabilitas (0,003) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Kedua, terdapat pengaruh positif signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Afektif. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,168 > 2,010$) dengan nilai probabilitas (0,000) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Ketiga, terdapat pengaruh positif signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Berbagi Pengetahuan. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,810 > 2,010$) dengan nilai probabilitas (0,007) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Keempat, terdapat pengaruh positif signifikan antara Kontrak Psikologis terhadap Berbagi Pengetahuan. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,783 > 2,010$) dengan nilai probabilitas (0,008) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Kelima, tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara

Komitmen Afektif terhadap Berbagi Pengetahuan. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,366 > 2,010$) dengan nilai probabilitas ($0,716$) yang berarti lebih besar dari taraf signifikan $0,05$.

Saran

Saran yang dijadikan masukan bagi perusahaan CV. BHAKTI ASTAWIRA SEJAHTERA yaitu pimpinan harus berbagi pengetahuan mengenai teknologi baru yang ada di perusahaan tersebut dan memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat menggunakan teknologi baru tersebut sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif. Serta pimpinan perusahaan harus memberikan kontribusi yang seimbang dengan pekerjaan karyawan dan memberikan bonus pada karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A. B. (2017). *Managing the psychological contract: Employee relations in South Asia*. Springer.
- Afzali, A. M.-S. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: An empirical investigation. *Tehnicki Vjesnik*.
- Elianto, W. &. (2016). Building Knowledge Sharing Intention with Interpersonal Trust as a Mediating Variable. *Jurnal Manajemen Teknologi, 15(1)*, 67-76.
- Hans Christian Tjandra, A. W. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 6(2)*, 510-523.
- Harumi, D. T. (2019). *Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Produksi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Heru Kurnianto Tjahjono, M. K. (2020). The Mediating Role Of Affective Commitment On The Effect Of Perceived Organizational Support And Procedural Justice On Job Performance Of Civil Servant. *Journal of Leadership in Organizations, Vol 2*, 91-107.
- Indriasari, I. (2013). Pengaruh Komitmen Afektif, Persepsi Saling Ketergantungan Tugas Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Sharing Pengetahuan Pada Auditor. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, Vol 10*, 146-166.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1*, 88-107.
- Sudarma, E. M. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal, 5(1)*, 24-35.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Talat Islam, M. K. (2019). Workplace Spirituality in South Asia Context: The Role of Learning Culture, Organizational Support and Knowledge Sharing. *A Research Journal of South Asian Studies, Vol 34, No 1*, 195-212.
- Utaminingsih, A. (2014). Perilaku Organisasi. *Universitas Brawijaya Press*.
- WAHYUNI, R. R. (2013). Pengaruh Berbagai Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1(4)*, 1076-1088.
- Wijaya, T. P. (2018). Analysis the Dimension of CSR towards the Relationship between Psychological Contract and Knowledge Sharing. *Indonesian Journal of Sustainability Accounting and Management, Vol 2(2)*, 107-120.

