

**KAJIAN META ANALISIS : PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DAN  
PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN**

**TESIS**

**Diajukan Kepada Program Studi Psikologi Profesi (S2)  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat Memperoleh Derajat  
Magister Psikologi**



**OLEH :**

**CHAYRINA RAMIDA SAFITRI**

**18915011**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI (S2)  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**TESIS**

**KAJIAN META ANALISIS : PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DAN PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN**

Dipertahankan dihadapan Dewan Penguji tesis dalam rangka memenuhi sebagian dari syarat memperoleh derajat Magister Psikologi



Pada Tanggal  
27 Desember 2022

Mengesahkan  
Program Studi Psikologi Profesi (S2)  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi



(Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog)

Tanda Tangan

Dr. Faraz, SIP., MM.

Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog

Dr. rer. nat. Arief Fahmie, MA., Psikolog

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa selama mengerjakan tesis, tidak melanggar etika akademik seperti plagiasi, modifikasi, dan manipulasi data. Apabila pada saat ujian ternyata ditemukan bukti-bukti yang melanggar etika akademik, maka saya bersedia menerima sanksi dari dewan penguji dan pengelola. Jika di kemudian hari terbukti melanggar etika akademik, maka saya bersedia menerima konsekuensi berupa pencabutan gelar magister psikologi yang saya peroleh dari Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta.

Yogyakarta, 27 Desember 2022

Yang Menyatakan,



Chayrina Ramida Safitri, S.Psi

## KATA PENGANTAR



### ***Assalammu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.***

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji Syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan pertolongan dan petunjuk-Nya merupakan faktor utama dalam keberhasilan. Shalawat dan salam selalu tercurahkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia menuju alam yang berilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa selama menjalani penelitian, pengumpulan hingga analisa data, serta pembimbingan yang merupakan bagian dari proses penyusunan tesis ini, begitu banyak pihak yang memberikan dukungan dan pengarahan, memberikan motivasi penuh semangat, menasihati dan mencurahkan do'a-do'a yang sangat bermakna bagi kelancaran tugas bagi penulis. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Profesi (S2) Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Dian Febriany, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog selaku Koordinator Bidang Psikologi Industri dan Organisasi Program Studi Magister Profesi Psikologi (S2) Fakultas Psikologi dan Ilmu sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
4. Seluruh dosen Magister Profesi Psikologi (S2) Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
5. Orang tua penulis, (Alm) Bapak Tri Wijayanto dan Ibu Sulastri, Ibu Umi Hanik (ibu mertua), kakak-kakak dan keponakan, atas kasih sayang dan doa yang melimpah, serta seluruh dukungan keluarga.
6. Seluruh staf administrasi Magister Profesi Psikologi FPSB UII yang baik dan ramah, terima kasih atas kemudahan proses administrasi yang diberikan.
7. Suami yang selalu menemani, mendukung, dan mendoakan penulis. Anakku tercinta yang hadir di tengah perjalanan studi ini.

8. Terimakasih untuk teman-teman terdekat penulis yang selalu mendukung, mendoakan, dan menjadi pendengar yang baik. Sehat dan bahagia selalu untuk kalian semuanya.
9. Teman-teman di Magister Profesi Psikologi Industri dan Organisasi Angkatan XV. Terimakasih atas segala dukungan teman-teman semuanya, terutama dalam hal berbagi ilmu serta informasi lainnya selama ini.
10. Terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.

Penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan-kekurangan dalam penyusunan dan penyelesaian penelitian ini. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan kedepannya. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat digunakan sesuai aturan yang berlaku bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

***Wassalammu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.***

Yogyakarta, 27 Desember 2022

Chayrina Ramida Safitri, S.Psi

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<i>Abstract</i> .....	1
Pendahuluan .....	2
Kajian Pustaka .....	5
Perilaku Berbagi Pengetahuan .....	5
Aspek Perilaku Berbagi Pengetahuan .....	6
Faktor Perilaku Berbagi Pengetahuan .....	6
Perilaku Kewargaan Organisasi .....	6
Aspek Perilaku Kewargaan Organisasi .....	6
Dinamika Psikologis .....	7
Metode Penelitian .....	7
Desain Penelitian .....	7
Pencarian Literatur .....	8
Inklusi Kriteria Penelitian .....	8
Teknik Analisis Data .....	9
Bias Publikasi .....	10
Hasil Penelitian .....	10
Uji Heterogenitas .....	10
Uji Hipotesis .....	11
Bias Publikasi .....	12
Pembahasan .....	13
Penutup .....	14
Daftar Pustaka .....	15

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kategorisasi Konsistensi Korelasi .....	10
Tabel 2. Uji Heterogenitas .....	10
Tabel 3. Konsistensi Korelasi Meta Analisis Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan .....	11
Tabel 4. Hasil Uji Bias Publikasi .....	12

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Alur PRISMA .....	9
Gambar 2. <i>Random Effect Model Forest Plot</i> Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	11
Gambar 3. <i>Funnel Plot</i> Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	12

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Deskripsi Data Penelitian .....	20
Lampiran 2. Aspek Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan.....	21
Lampiran 3. Bagan Alur PRISMA .....	22
Lampiran 4. <i>Summary Effect</i> dan <i>Forest Plot</i> .....	23
Lampiran 5. Uji Heterogenitas, Bias Publikasi dan <i>Funnel Plot</i> .....	24
Lampiran 6. Surat Keterangan Hasil Cek Plagiasi .....	25
Lampiran 7. Surat Keterangan Uji Angket .....	26

# Kajian Meta Analisis: Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan

**Chayrina Ramida Safitri**

[18915011@students.uii.ac.id](mailto:18915011@students.uii.ac.id)

**Faraz**

[faraz@uui.ac.id](mailto:faraz@uui.ac.id)

*Program Magister Psikologi Profesi (S2)*

*Universitas Islam Indonesia*

*Yogyakarta*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi korelasi perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik meta-analisis yang dilakukan terhadap 18 studi yang dipublikasikan antara tahun 2012-2022 dan telah memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis dengan bantuan program *software* Jamovi 2.3.13. Hasil penelitian meta analisis ini menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi berkorelasi positif dan secara konsisten mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan dengan koefisien korelasi yang berada pada kategori sedang yaitu sebesar 0,504 dan  $p < 0,001$  dengan interval kepercayaan 0,376-0,633. Keseluruhan 18 studi yang digunakan bersifat heterogen dan data penelitian bebas dari bias publikasi.

**Kata Kunci:** Meta-Analisis, Perilaku Berbagi Pengetahuan, Perilaku Kewargaan Organisasi

## **Abstract**

*This study aims to determine the consistency of the correlation between organizational citizenship behaviour and knowledge sharing behaviour among employees. It used a meta-analysis technique conducted on 18 studies published between 2012 and 2022 and has met the inclusion criteria for analysis by means of the Jamovi 2.3.13 software program. The results of this study indicated that organizational citizenship behaviour was positively correlated and consistently influenced knowledge-sharing behaviour among employees with a correlation coefficient included in the moderate category, i.e. 0.504 and  $p < 0.001$  with a confidence interval of 0.376-0.633. All 18 studies used were heterogeneous and the research data were free from publication bias.*

**Keywords:** Knowledge Sharing Behavior, Meta Analysis, Organizational Citizenship Behavior

December 20, 2022

### TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated by a Center for International Language and Cultural Studies of Islamic University of Indonesia  
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24  
YOGYAKARTA, INDONESIA.  
Phone/Fax: 0274 540 255

## PENDAHULUAN

Pengetahuan merupakan aset strategis terbaik yang dibutuhkan oleh organisasi sesuai dengan dimulainya era digital 4.0. Pengetahuan telah dianggap menjadi sumber daya dan aset berharga bagi organisasi (Ding, Huang, & Gu, 2017) yang harus dihargai, dikembangkan, dan dikelola (Bogdanowicz & Bailey, 2002) di era yang kompetitif saat ini. Organisasi memiliki persentase keberhasilan yang lebih besar di masa depan dengan melakukan investasi pengetahuan (Novak, 2017). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola pengetahuan yang dikenal dengan *knowledge management* atau manajemen pengetahuan. Menurut Nonaka dan Konno (1998), manajemen pengetahuan diartikan sebagai sebuah metode untuk menyederhanakan dan meningkatkan proses berbagi (*sharing*), mendistribusikan, membuat, dan memahami pengetahuan perusahaan. Proses berbagi pengetahuan tersebut memiliki peranan untuk mendorong karyawan meningkatkan produktifitas dan kemampuan berpikir logis sehingga memacu kreativitas dan inovasi (Khairawati, Arganingtyas, Sasono, & Wijiharta, 2021). Agar tercapainya tujuan organisasi yang inovatif dan memiliki keunggulan kompetitif, maka perlu dibangun *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) pada karyawan.

Perilaku berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing behavior* merupakan elemen penting dari *knowledge management* yang telah menjadi isu yang menarik sejak awal tahun 1990an (Davenport & Prusak, 1998). Berdasarkan survei yang dilakukan di suatu perusahaan, sebanyak 90 responden karyawan mengharapkan budaya berbagi pengetahuan bisa hadir di setiap organisasi. Namun tidak semua responden meyakini bahwa *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan bisa menjadi solusi dalam penyelesaian konflik atau permasalahan di lingkungan kerja (Mustomi, Puspasari, Azizah, 2020). Perilaku berbagi pengetahuan muncul yaitu ditandai dengan adanya proses dimana individu saling bertukar ide dan pengetahuan melalui diskusi untuk menciptakan pengetahuan atau ide baru (Al-Zu'bi, 2011). Perilaku berbagi pengetahuan membutuhkan interaksi satu sama lain untuk transfer pengetahuan, baik tatap muka atau melalui sarana non kontak (seperti dokumen tertulis, media virtual) (Behnke, 2010). Berbagi pengetahuan dianggap sebagai perilaku yang tidak dapat dipaksakan baik oleh atasan ataupun sistem dan bersifat sukarela (Jalili & Salempour, 2020).

Kajian tentang perilaku berbagi pengetahuan telah banyak dilakukan dalam rentang waktu sejak istilah tersebut dikemukakan. Hal tersebut menjadi menarik untuk dikaji karena perilaku berbagi pengetahuan dapat meningkatkan daya saing organisasi (Chen & Hsieh, 2015; Organ, 1997) dan membantu meningkatkan kinerja organisasi (Matzler, Renzl, & Mu, 2008). Adapun lebih spesifik, perilaku berbagi pengetahuan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hanapi, Sukomo, & Toto, 2020; Lin, 2008). Artinya, dengan meningkatnya perilaku berbagi pengetahuan antar karyawan, maka kinerja mereka juga akan meningkat (Kohansal, Alimoradi, & Bohloul, 2013). Selain itu, perilaku berbagi pengetahuan juga memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi (Cabrera & Cabrera, 2002), yang artinya dengan perilaku berbagi pengetahuan yang tinggi juga membuat komitmen organisasi yang positif. Perilaku berbagi pengetahuan juga dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi kepada karyawan (Rafique & Mahmood, 2018). Begitu pula perilaku berbagi pengetahuan berkaitan dengan efikasi diri, yaitu orang yang lebih percaya diri dengan kemampuan yang ia miliki, maka akan mendorong dirinya untuk lebih banyak berbagi pengetahuan (Aslam, Safdar, Shafiq, & Khan, 2018; Safdar, Batool, & Mahmood, 2020).

Meskipun telah diketahui ada berbagai penelitian yang menunjukkan *benefit* yang bisa diperoleh dengan berbagi pengetahuan, namun yang menjadi persoalan ialah karyawan terkadang tidak mau untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki (Chen, 2020). Hal ini bisa terjadi dikarenakan karyawan khawatir akan kehilangan pengetahuannya yang dianggap sebagai aset yang berharga bagi pekerjaannya (Chow dkk, 2000 dalam, Al Zubi, 2011). Oleh karena itu, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan.

Lin (2007) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan yakni faktor individu, organisasi, dan teknologi. Pertama, faktor individu seperti motivasi intrinsik (efikasi diri dan kesenangan membantu orang lain), motivasi ekstrinsik (mengharapkan imbalan dan keuntungan timbal balik), dan kepercayaan. Kedua, yaitu faktor organisasi seperti budaya, nilai, dan sistem dalam organisasi. Ketiga, yaitu faktor teknologi seperti cara penggunaan teknologi, informasi yang berlebihan, kurangnya pemahaman tentang teknologi, dan lain-lain. Selain faktor-faktor tersebut, Demirel (2011) juga berpendapat bahwa diantara faktor yang memberikan pengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan, salah satunya adalah perilaku kewargaan organisasi.

Perilaku kewargaan organisasi memiliki hubungan dan sebagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan (Dehghani, Hayat, Kojuri, & Esmi, 2015; Rafique & Mahmood, 2018; Ibrahim, Ahmad, & Abdullahi, 2021). Kajian ilmiah yang mengemukakan adanya hubungan positif antara perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan cukup banyak dilakukan. Lin (2008) menemukan adanya korelasi positif antara berbagi pengetahuan dan dimensi OCB. Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh *altruism, conscientiousness, courtesy, civic virtue* dan *sportsmanship*, yang merupakan dimensi OCB (Lin, 2008).

Studi literatur lainnya juga menemukan penelitian empirik yang membuktikan bahwa perilaku kewargaan organisasi secara umum berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Al-Zu'bi (2011) dalam studinya menyimpulkan bahwa beberapa dimensi dari perilaku kewargaan organisasi (*sportsmanship, conscientiousness, dan altruism*) memiliki pengaruh yang lebih terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Pemaparan tersebut menegaskan bahwa perilaku kewargaan organisasi memiliki keterkaitan dengan perilaku berbagi pengetahuan. Oleh karena itu, menarik untuk mengetahui bagaimana perilaku kewargaan organisasi secara positif berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Perilaku kewargaan organisasi merupakan fenomena kompleks yang kini muncul sebagai aspek penting dari perilaku karyawan di tempat kerja. Tidak banyak karyawan dan organisasi yang mengetahui bahwa perilaku kewargaan organisasi itu penting karena dapat menjamin kemajuan dan keberhasilan organisasi (Azim & Zaid, 2017). Menurut Hamidah, Kamisan, dan Din (2017), tanpa perilaku kewargaan organisasi yang tinggi, organisasi bisa menghadapi problem yakni jumlah karyawan dengan tingkat *turnover* yang tinggi dan tingkat komitmen yang rendah di antara karyawan. Hal ini pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan tenaga kerja yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas meningkat, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang akan melakukan perilaku kewargaan organisasi (Sucahyowati, Hendrawan, & Indiyani, 2021).

Efektivitas perilaku kewargaan organisasi tergantung dari karakteristik lingkungan kerja, kepribadian karyawan dan karakter kepemimpinan atau perilaku manajerial (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Pemaparan dari Brahmasari (2009) yang berasal dari studi McClelland mengungkap beberapa motif yang mendasari mengapa seseorang menunjukkan perilaku kewargaan organisasi yaitu : 1) motif berprestasi yakni digunakan sebagai alat untuk mencapai kesuksesan tugas; 2) motif afiliasi yaitu dipandang sebagai suatu bentuk menjaga hubungan dan komitmen memberikan pelayanan bagi orang lain; 3) motif kekuasaan yang digunakan sebagai alat memperoleh kekuasaan dan figur otoritas dalam organisasi (agenda karir).

Studi meta analisis mengenai perilaku kewargaan organisasi dengan perilaku berbagi pengetahuan belum banyak dilakukan. Kajian meta analisis mengenai perilaku berbagi pengetahuan dengan variabel lain yaitu motivasi intrinsik telah dilakukan oleh Wajdi & Sujai (2016) menggunakan 23 studi yang dipublikasikan dari tahun 2007 sampai tahun 2016 sebagai data penelitian, dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan berbagi pengetahuan. Sementara itu, studi meta analisis mengenai perilaku berbagi pengetahuan dengan variabel lainnya yaitu kepercayaan (*trust*) telah dilakukan oleh Elita (2010) menggunakan 20 studi yang

dipublikasikan dari tahun 2005 sampai tahun 2010 dengan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepercayaan dan perilaku berbagi pengetahuan. Selain itu, Helmi & Elita (2013) juga melakukan penelitian meta analisis mengenai perilaku berbagi pengetahuan dan efikasi diri menggunakan 17 studi yang dipublikasikan dari tahun 2005 sampai tahun 2010 dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan berbagi pengetahuan.

Penelitian mengenai perilaku berbagi pengetahuan dengan perilaku kewargaan organisasi oleh Mutahar, Mohamed, Farea, dan Abdulrab (2018) yaitu melakukan kajian telaah sistematis dan menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari perilaku kewargaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Bukti penelitiannya menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi memainkan peranan penting dalam sikap individu terhadap berbagi pengetahuan. Penelitian telaah sistematis ini menyorot institusi perguruan tinggi sebagai bahasan utama dan memaparkan saran untuk peneliti selanjutnya agar mengkaji perilaku kewargaan organisasi sebagai prediktor dari perilaku berbagi pengetahuan. Berdasarkan penjelasan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan kajian meta analisis untuk melihat konsistensi korelasi antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kewargaan organisasi dari berbagai sektor seperti pendidikan sampai dengan pelayanan umum.

Sejauh ini penelitian yang ditemukan mengenai perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan menunjukkan tingkat keterkaitan dengan hasil beragam mulai dari korelasi yang sangat rendah, hingga sangat kuat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Islam, Anwar, Khan, Rasli, Ahmad, dan Ahmed (2012); Teh & Sun (2012); Hsien, Pei, Yung, dan Sheng (2014); Jofreh, Aghaei, dan Mamqani (2014); Dehghani, dkk (2015); Tuan (2016); Han, Seo, Yoon, dan Yoon (2016); Husain & Husain (2016); Rika & Nurhayati (2017); Sadegh, Khani, dan Modaresi (2018); Tandayong & Edalmen (2019); Chang, Hu, dan Keliw (2021); Wulandari & Muafi (2021); Ibrahim, dkk (2021); Trifenanto (2021); Handayani, Sefnedi, dan Muslim (2021); Ibrahim, Kamel, dan Ibrahim (2022); dan Raharso (2022) menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan berkorelasi positif dan signifikan dengan nilai koefisien korelasi yang bervariasi.

Kesimpulan dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi berkorelasi positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Artinya, semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan. Dari 18 studi, terdapat satu penelitian yang berhubungan sangat rendah (Han dkk, 2016), tujuh penelitian berhubungan rendah (Islam dkk, 2012; The & Sun, 2012; Hsien dkk, 2014; Tuan, 2016; Husain & Husain, 2016; Wulandari & Muafi, 2021; Ibrahim dkk, 2021). Kemudian ada tujuh penelitian berhubungan sedang (Jofreh dkk, 2014; Dehghani dkk, 2015; Rika & Nurhayati, 2017; Sadegh dkk, 2018; Trifenanto, 2021; Ibrahim dkk (2020); Raharso (2020), dua penelitian berhubungan kuat (Tandayong & Edalmen, 2019; Handayani dkk, 2021), dan satu penelitian berhubungan sangat kuat (Chang dkk, 2021). Hal tersebut menunjukkan nilai koefisien korelasi yang bervariasi, mulai dari yang berkorelasi sangat rendah hingga sangat kuat. Bervariasinya nilai koefisien korelasi tersebut bisa terjadi karena pengukuran variabel perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan di berbagai penelitian dilakukan pada waktu, jumlah dan sampel yang berbeda, dan kemungkinan adanya kesalahan bias data (Spector, 2012).

Nilai korelasi yang bervariasi pada 18 penelitian yang ditemukan merupakan sebuah kendala dalam pengambilan keputusan dan dapat menimbulkan keraguan atas skor standar korelasi antara perilaku kewargaan organisasi dengan perilaku berbagi pengetahuan. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang beragam, maka perlu dilakukan kajian meta analisis (Dahlan, 2019). Dengan menggunakan metode meta analisis, perhitungan *effect size* dapat dilakukan sehingga hasil dari penelitian ini akan menampilkan dengan pasti seberapa kuat hubungan antara variabel perilaku kewargaan organisasi dengan perilaku berbagi pengetahuan (Decoster, 2004; Soetjipto, 1995). Hasil kajian meta analisis ini akan mengungkap distribusi sesungguhnya dari korelasi antara variabel independen dan variabel dependen (Hunter & Schmidt, 2014). Kajian meta analisis perlu dilakukan untuk mengungkap keterkaitan dan konsistensi korelasi dari berbagai studi

penelitian terdahulu. Konsistensi akan keterkaitan tersebut penting untuk diketahui agar pengambilan keputusan mengenai korelasi antara kedua variabel tersebut valid dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi praktisi untuk menerapkannya dalam lingkup perusahaan atau tempat kerja.

Pentingnya penelitian ini bagi perusahaan apabila hasil penelitian menunjukkan korelasi positif maka dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan. Manfaat bagi keprofesian psikologi apabila penelitian menunjukkan hasil yang signifikan bisa ditindaklanjuti sebagai landasan untuk referensi intervensi dalam meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan menggunakan perilaku kewargaan organisasi.

Adapun hipotesis pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

**H1** : Terdapat hubungan positif secara konsisten antara perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Perilaku Berbagi Pengetahuan**

Hoof dan Ridder (2004) mendefinisikan bahwa perilaku berbagi pengetahuan adalah proses dimana antar individu saling bertukar pengetahuan. Perilaku berbagi pengetahuan merupakan proses psikologis yang membutuhkan sikap proaktif karyawan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang mereka miliki dan mendorong karyawan untuk melakukan aktifitas berbagi pengetahuan dengan rekan kerja mereka (Ipe, 2003). Oleh Karena itu, perilaku berbagi pengetahuan bukan sebuah perilaku yang alami melainkan harus dengan ajakan atau anjuran. Lin (2007) juga memaparkan bahwa berbagi pengetahuan diartikan sebagai budaya sosial mengenai pertukaran pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan melalui organisasi.

Perilaku berbagi pengetahuan terdiri atas membawa (*knowledge donating*) dan mengumpulkan (*knowledge collecting*). *Knowledge donating* (mendonasikan pengetahuan) yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan) ialah perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki. Kedua perilaku ini memiliki sifat yang berbeda dan dapat memberi pengaruh yang berbeda. Aktivitas manajemen pengetahuan dalam sebuah organisasi didukung oleh tiga unsur utama yaitu orang, proses, dan teknologi (Bhatt, 2009). Unsur orang memfokuskan diri pada motivasi, kemampuan individu, hingga pengembangan sebuah budaya dan lingkungan yang aman, menyenangkan dan efektif dalam berbagi pengetahuan. Selanjutnya adalah unsur proses yang memfokuskan diri pada metode dan upaya yang digunakan dalam berbagi pengetahuan serta menanamkan metode-metode tersebut ke dalam aktivitas bekerja sehari-hari seperti pembelajaran dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Unsur terakhir adalah teknologi yang memfokuskan diri pada penyediaan infrastruktur untuk berbagi pengetahuan serta kolaborasi antar pegawai.

Perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh faktor individual (seperti kurangnya rasa percaya, takut kehilangan kekuatan, kurangnya jaringan sosial), kemudian faktor organisasional yaitu kurangnya kepemimpinan, kurangnya sistem penghargaan yang tepat, kurangnya kesempatan untuk berbagai dan faktor teknologi (Riege, 2005).

### **Aspek Perilaku Berbagi Pengetahuan**

Penelitian terkait perilaku berbagi pengetahuan telah banyak dilakukan, sehingga memunculkan berbagai aspek atau dimensi. Peneliti merangkum perkembangan aspek dari perilaku berbagi pengetahuan yang kemudian dijadikan acuan oleh para peneliti dalam membuat alat ukur. Terdapat dimensi dalam perilaku berbagi pengetahuan yang kemukakan oleh Bock dkk (2005) yang merupakan dimensi perilaku berbagi pengetahuan yang paling umum dan kerap digunakan dalam studi ilmiah terkini yaitu dari Islam dkk (2012), Dehghani dkk (2015), Han dkk (2016) dan Ibrahim dkk (2017). Dimensi perilaku berbagi pengetahuan tersebut ialah: (1) intensi untuk berbagi pengetahuan yang didefinisikan sebagai tingkat kepercayaan seseorang akan keterlibatan dalam berbagi

pengetahuan; (2) sikap terhadap berbagi pengetahuan yang diartikan sebagai tingkat sikap positif seseorang mengenai aktivitas berbagi pengetahuan.

### **Faktor Perilaku Berbagi Pengetahuan**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan. Dalam penelitiannya, Sonhaji, Muharlisiani, dan Soedjarwo (2020) memaparkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan yaitu (1) faktor organisasi seperti budaya organisasi dan relasi yang baik antar karyawan dapat membentuk motivasi karyawan untuk membagikan pengetahuan mereka (Hung, Durcikova, Lai & Lin, 2011). Implikasi manajerial mencakup tanggung jawab dalam memberikan pelatihan yang tepat, memberikan *feedback* yang positif, menghargai kontribusi dan peran serta karyawan serta adanya bimbingan dalam penggunaan sosial media (Pramono & Susanty, 2015). (2) Faktor individu, mengacu pada dorongan internal individu seperti perbedaan karakteristik yang mempengaruhi kesediaan seseorang untuk berbagi ilmu. Persepsi diri bagaimana orang lain melihat perilaku termasuk sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan (Noor, Hashim, & Ali 2012). (3) faktor konten, atau faktor isi dari informasi dapat mempengaruhi aktivitas berbagi pengetahuan sehingga perlu dipastikan konten yang dibagikan akurat dan dapat dipercaya (Hashim, Hairulliza, & Meriam, 2016). (4) faktor kerjasama, merupakan gabungan tindakan yang meliputi interaksi sosial, koordinasi dalam penetapan tujuan dan pencapaian, serta komunikasi (Argyle & Lu, dalam Santos, Pais, Monico, Rebelo, & Moliner, 2017). Kerjasama akan berdampak pada efektifitas organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan, memperoleh posisi yang baik antar jaringan organisasi dan fleksibel dalam produksi atau pelayanan untuk menghadapi kendala lingkungan (Schalk & Curseu, 2010). (5) faktor teknologi, sebagai pendukung penting untuk mengelola pengetahuan dan berbagi pengetahuan dalam organisasi. Peran teknologi berkaitan dengan faktor-faktor seperti fungsi dan kegunaan (Kirchner, Razmerita, & Sudzina, 2008).

### **Perilaku Kewargaan Organisasi**

Pada awal tahun 1980-an, Organ menciptakan istilah perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (Organ, 1988; Organ, 2015; Organ, 2017). Secara umum, perilaku kewargaan organisasi memandang seorang karyawan sebagai makhluk sosial (menjadi bagian dari organisasi) bukan hanya sebagai makhluk individu dengan kepentingannya sendiri (Organ, 2015). Perilaku kewargaan organisasi merupakan inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas di luar dari tanggung jawab pokoknya dalam deskripsi jabatan tertentu yang dilakukan untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Organ, 2015; Podsakoff & MacKenzie, 1997; Robbins & Judge, 2017). Perilaku kewargaan organisasi juga disebut sebagai serangkaian perilaku di tempat kerja yang melebihi kebutuhan pekerjaan dasar seseorang dan sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui pemberian tugas (Jahangir, Akbar & Haq, 2004). Perilaku kewargaan organisasi ditunjukkan oleh perilaku mudah memberikan bantuan kepada orang lain dan mematuhi aturan dan norma kerja di organisasi (Amir & Santoso, 2019).

Perilaku kewargaan organisasi dapat mengurangi rasa saling ketergantungan antara rekan kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas yang lebih kolektif, mengurangi keperluan sumber daya di organisasi untuk fungsi pemeliharaan, karena mampu menggunakan sumber daya secara optimal untuk kegiatan dan tujuan yang lebih produktif dan mampu membenahi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan fleksibilitas waktu untuk perencanaan efisiensi, penjadwalan, pemecahan masalah yang lebih baik sehingga dapat lebih responsif terhadap perubahan lingkungan (Organ, 2015; Organ & Konovsky, 1989; Podsakoff dkk., 2000).

### **Aspek Perilaku Kewargaan Organisasi**

Terdapat lima dimensi dalam perilaku kewargaan organisasi yang dipaparkan oleh Organ (1988) yang merupakan dimensi perilaku kewargaan organisasi paling mendasar dan paling umum digunakan dalam studi ilmiah terkini seperti dari Islam dkk (2012), Husain & Husain (2012), Rika & Nurhayati (2017), dan Ibrahim, dkk (2022). Lima dimensi perilaku kewargaan organisasi tersebut

ialah *altruism* (sukarela membantu orang lain), *courtesy* (bersikap sopan dan perhatian terhadap orang lain), *civic virtue* (mewakili dan mendukung organisasi dengan baik), *conscientiousness* (komitmen terhadap pekerjaan; merencanakan ke depan untuk menghindari merasa kewalahan dengan pekerjaan pada rekan kerja dan diri sendiri) dan *sportmanship* atau sportivitas (bersikap sportif, positif, tidak mengeluh tentang pekerjaan). *Altruism* dan *courtesy* dianggap sebagai perilaku kewargaan organisasi yang ditujukan pada orang lain, sedangkan *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *sportmanship* ditujukan pada organisasi (Rosle, Idrus, Jamil, & Manan, 2021). Podsakoff, dkk (2000) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi, yaitu : (a) karakteristik individu; (b) karakteristik pekerjaan; (c) karakteristik organisasi; dan (d) karakteristik kepemimpinan.

### **Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan**

Kajian ilmiah mengenai perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan cukup banyak dilakukan. Pada beberapa penelitian menyatakan bahwa peran perilaku kewargaan organisasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Individu atau karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi atau OCB yang tinggi memiliki keinginan yang lebih untuk berbagi pengetahuan (Hsu & Lin, 2008). Berdasarkan hasil penelitian terkait perilaku kewargaan organisasi dengan perilaku berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu dalam rentang waktu dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2022 mayoritas menunjukkan hubungan positif dan signifikan serta melalui variabel moderator dan mediator.

Penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan menemukan bahwa perilaku kewargaan organisasi memberikan pengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan (Islam dkk., 2012; The & Sun, 2012; Hsien dkk., 2014; Jofreh dkk., 2014; Dehghani dkk., 2015; Han dkk 2016; Husain & Husain, 2016; Rika & Nurhayati, 2017; Sadegh dkk., 2018; Tandayong & Edalmen, 2019; Chang dkk., 2021; Handayani dkk., 2021; Trifenanto, 2021; Ibrahim dkk., 2022; Raharso, 2022). Studi yang memperkuat hubungan antara perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan ditunjukkan dalam penelitian dari Ibrahim, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi yang dikenal sebagai tindakan sukarela dari karyawan tersebut mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan. Karyawan yang mau berbagi pengetahuan secara sukarela menunjukkan bahwa mereka termotivasi dan tidak memiliki keraguan saat berbagi ilmu karena di satu sisi mereka berbagi ilmu dan di sisi lain mereka memperoleh pengetahuan dari anggota kelompok lain di tempat kerja. Berbagi pengetahuan secara sukarela di tempat kerja juga membantu dalam keterampilan untuk melakukan tugas pekerjaan lain atau dukungan untuk menggantikan tugas jika terjadi keadaan darurat.

Penelitian lain oleh Wulandari & Muafi (2021) menemukan hasil hubungan antara perilaku kewargaan organisasi (OCB) dengan perilaku berbagi pengetahuan semakin kuat dengan mediasi *abusive supervision*, artinya semakin tinggi OCB dan semakin rendah *abusive supervision* sehingga mendorong peningkatan berbagi pengetahuan. Kajian lain yang mampu menguatkan hubungan antara perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan menurut Tuan (2016) adalah dengan menjadikan orientasi kewirausahaan sebagai variabel moderasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Meta analisis merupakan bentuk penelitian menggunakan studi-studi yang telah ada sebelumnya dan telah digunakan oleh oleh peneliti lain yang dilakukan secara sistematis dan kuantitatif untuk memperoleh kesimpulan yang akurat (Retnawati, Apino, Kartianom, Dijidu, & Anazifa, 2018). Pada kajian ini, peneliti menggunakan model meta analisis korelasi. Meta analisis korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dengan memanfaatkan hasil studi-studi korelasi terdahulu, sehingga memungkinkan untuk menarik kesimpulan dari berbagai studi

korelasi tersebut. Meta analisis korelasi digunakan ketika hasil-hasil studi yang ditemukan menunjukkan koefisien korelasi yang beragam antara dua variabel mulai dari kategori rendah, sedang, maupun tinggi. Meta analisis korelasi mampu menentukan kekuatan korelasi yang sebenarnya antara kedua variabel serta dapat membuat suatu kesimpulan yang akurat dari hasil penelitian korelasi yang berbeda tersebut (Retnawati dkk, 2018).

### **Pencarian Literatur**

Pencarian studi literatur dengan cara mengakses artikel melalui <http://library.uui.ac.id> dengan menggunakan *Elsevier*, *Emerald Insight*, *J-Stor*, *Proquest*, *Researchgate*, *ScienceDirect*, *Taylor & Francis*, dan *Open Knowledge Maps* serta penelusuran melalui *Google Scholar*. Hasil penelusuran memperoleh artikel dari *Journal of Health Management Informatics*, *International Journal of Public Administration*, *Journal of Workplace Learning*, *International Journal of Islamic Business Ethics*, *International Journal of Knowledge Management*, *Journal of Knowledge Management*, *International Journal of Research in Business & Social Science*, *Annals of Contemporary Developments in Management & HR (ACDMHR)*, *Jurnal Ketopong Pendidikan Universitas Pelita Harapan*, *Journal of Nursing Science – Benha University*, *World Applied Sciences Journal*, *Industrial Management & Data Systems*, *The Anthropologist*, *Journal of Educational and Management Studies*, *International Journal of Science and Research*, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*.

Proses pencarian studi literatur dimulai dengan memasukkan beberapa kata kunci yaitu “*Organizational Citizenship Behavior*”, “*Knowledge Sharing Behavior*”, “Perilaku Kewargaan Organisasi”, dan “Perilaku Berbagi Pengetahuan”. Seluruh literatur yang diperoleh kemudian dipertimbangkan menurut kriteria inklusi sebagai syarat untuk dapat dilakukan meta analisis.

### **Inklusi Kriteria Penelitian**

Kriteria suatu artikel literatur agar dapat digunakan dalam penelitian ini berdasarkan Hunter dan Schmidt (2004) yaitu (a) studi tentang korelasi atau pengaruh perilaku kewargaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan, (b) studi primer tersebut memuat hasil berupa data atau nilai statistik yang informatif yaitu : jumlah n (sampel), nilai r (koefisien korelasi), d (uji Somer’s D), nilai uji t (*t-test*), f (koefisien regresi) dalam penelitian tersebut, (c) studi yang memuat data hubungan variabel secara utuh.

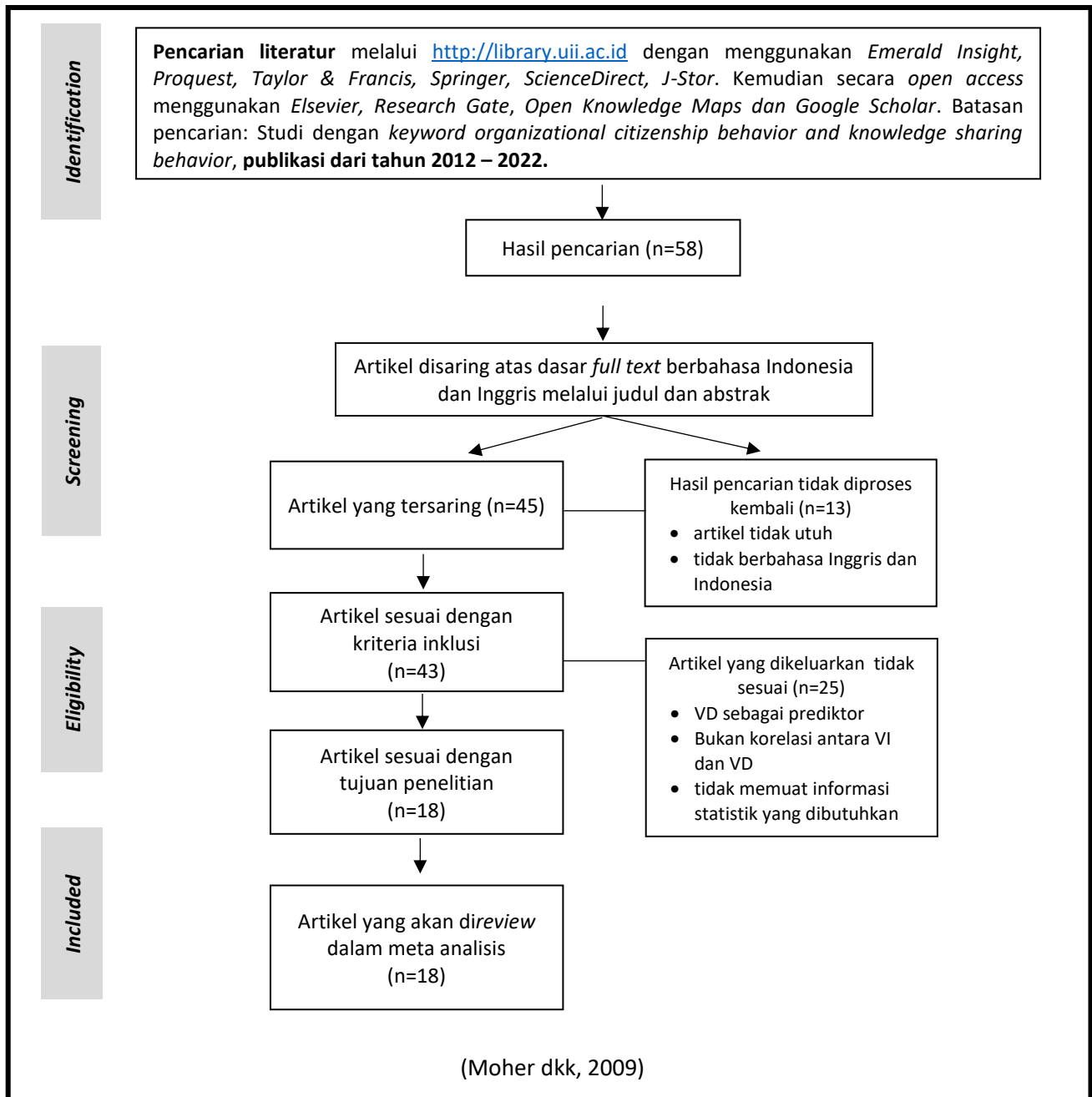
Kriteria literatur lainnya yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu : (a) artikel yang dipublikasikan mulai dari tahun 2012-2022, (b) artikel menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, dan (c) pengukuran variabel perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan adalah pengukuran skor total (r) bukan pengukuran pada aspek yang spesifik. Penentuan pengambilan nilai skor total (r) bertujuan untuk mengetahui kekuatan nilai korelasi antar variabel (Retnawati dkk, 2018).

Penentuan literatur yang digunakan dari kriteria inklusi yang telah dipaparkan, peneliti menggunakan flow diagram PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta Analysis*) (Moher, Liberati, Tetzlaff, & Altman, 2009). Berdasarkan hasil pencarian literatur yang telah dilakukan pada tahap *identification* ditemukan sebanyak 58 studi yang telah disaring dengan kata kunci pencarian “*organizational citizenship behavior and knowledge sharing behavior*” yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2012-2022.

Pada tahap *screening* dari 58 hasil pencarian disaring kembali dengan kriteria hanya berbahasa Indonesia dan Inggris melalui judul dan abstrak dan ditemukan sebanyak 45 artikel yang sesuai dan 13 artikel yang tidak digunakan. Selanjutnya peneliti menyaring artikel sesuai dengan kriteria kesesuaian nama variabel dan menemukan 43 artikel. Kemudian pada tahap *eligibility*, artikel disaring dengan melihat skor total korelasi atau nilai koefisien korelasi (r) pada variabel perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan, bukan skor tiap aspek. Peneliti juga melihat dari kesesuaian variabel independen dan dependen agar memenuhi tujuan penelitian, sehingga sebanyak 25 artikel dikeluarkan dan menyisakan 18 studi yang memenuhi kriteria. Pada

tahap *included* sebanyak 18 studi terdahulu yang relevan dan bisa digunakan sebagai data penelitian. Artikel-artikel tersebut memuat informasi statistik yang memadai untuk digunakan. Adapun proses dalam menentukan kriteria artikel dijabarkan dalam gambar berikut :

Gambar 1. Bagan Alur PRISMA



### Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik meta analisis korelasi. Nilai korelasi ( $r$ ) dan sampel size ( $N$ ) dihitung secara statistik memperoleh *effect size*. Indeks *effect size* dihitung sebagai korelasi antar variabel (Borenstein, Hedges, Higgins, & Rothstein, 2009). Penelitian ini menggunakan formula Fisher's Z untuk menghitung *effect size* dan *standard error effect* dengan bantuan program *Comprehensive Meta Analysis* (CMA) dan program Jamovi 2.3.21. Kategorisasi konsistensi korelasi yang digunakan berdasarkan pemaparan Sugiyono (2015) yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Konsistensi Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Analisis lainnya yang dilakukan yaitu uji heterogenitas, yang bertujuan untuk menguji apakah *effect size* dari masing-masing penelitian yang digunakan dalam meta analisis korelasi sama atau berbeda (Retnawati dkk., 2018). Uji heterogenitas ini biasanya digunakan ketika peneliti menggunakan model efek acak (*random effect model*), sehingga disebut juga sebagai uji asumsi dalam model efek acak.

### Bias Publikasi

Bias yang terjadi pada penelitian meta analisis yaitu pada jumlah pengambilan sampel. Bias pada pengambilan sampel disebabkan karena ketidakseragaman sampel tiap studi. Selain itu, data yang digunakan cenderung merupakan data yang telah terpublikasi yang biasanya berupa data yang signifikan, sedangkan data yang tidak signifikan cenderung tidak dipublikasikan. Sehingga data yang tidak signifikan lebih sedikit diperoleh. Hal tersebut dinamakan bias publikasi. Metode atau cara mengatasinya adalah dengan melakukan analisis publikasi bias dengan melihat *rank correlation* dan *egger regression* dari *funnel plot*. Analisis dilakukan dengan bantuan program Jamovi 2.3.21. Tujuan dari analisis bias yaitu agar hasil meta analisis terbebas dari bias penelitian (Retnawati dkk., 2018).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Heterogenitas

Uji heterogenitas merupakan uji asumsi yang dilakukan untuk membuktikan perbedaan *effect size* dari masing-masing studi yang digunakan dalam meta analisis korelasi (Retnawati dkk., 2018). Apabila nilai  $Q \geq df$  dan nilai  $p < 0,05$  berarti studi tersebut menerima asumsi heterogenitas dan menggunakan model efek acak (*random effect model*). Namun, apabila nilai  $Q \leq df$  dan nilai  $p > 0,05$  berarti studi menerima asumsi homogenitas dan menggunakan model efek tetap (*fixed effect model*).

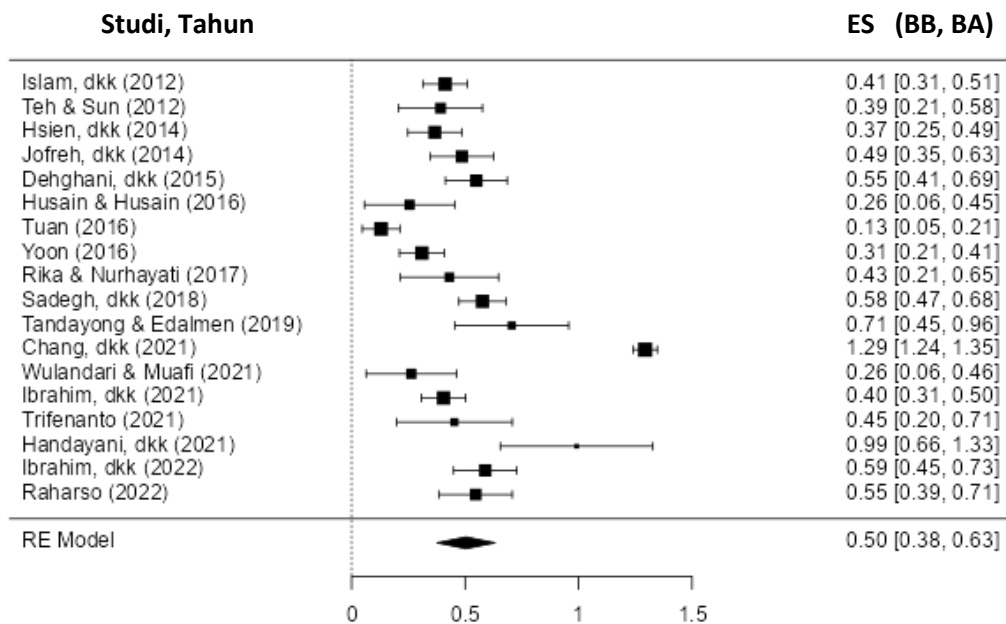
Tabel 2. Uji Heterogenitas

Variabel	I <sup>2</sup>	Q	df	p
Perilaku Kewargaan Organisasi – Perilaku Berbagi Pengetahuan	94.79%	876.531	17.000	0.000

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai  $Q \geq df$  ( $876.531 \geq 17.000$ ) dengan nilai  $p < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Artinya kajian ini menerima asumsi heterogenitas yaitu memiliki nilai *effect size* yang berbeda-beda atau heterogen sehingga menggunakan model efek acak (Retnawati dkk, 2018). Hal ini juga didukung dari nilai I<sup>2</sup> sebesar 94,79% yang menunjukkan bahwa nilai I<sup>2</sup> mendekati 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa *effect size* antar studi bersifat heterogen.

## Uji Hipotesis

### Forest Plot



Gambar 2. Random Effect Model Forest Plot Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan

Keterangan :

- ES : Effect size
- BB : Batas bawah
- BA : Batas atas
- : Observed effect size
- ◆ : Mean effect size
- : Luasan menunjukkan bobot effect size

Pada gambar 2, *forest plot* memberikan informasi mengenai *effect size* dari tiap studi beserta letak posisinya. Penjelasan yaitu dari 18 penelitian, seluruhnya memiliki *effect size* ke arah sebelah kanan yang artinya memiliki arah *effect size* positif. Pada bagian *summary effect size*, diperoleh nilai  $r = 0.50$  dengan batas bawah 0.38 dan batas atas 0.63, hal ini bermakna konsistensi korelasi antara perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan karyawan berada pada kategori sedang.

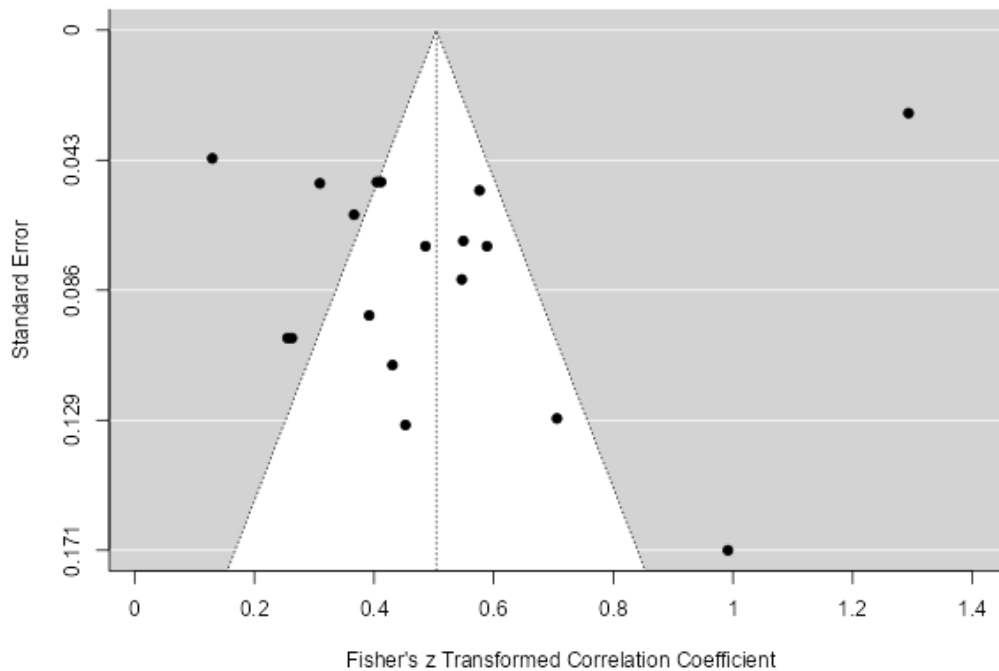
Tabel 3. Konsistensi Korelasi Meta Analisis Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan

Variabel	Effect size dengan interval kepercayaan 95%				
	k	r	Batas bawah	Batas atas	p
Perilaku kewargaan organisasi – Perilaku berbagi pengetahuan	18	0.504	0.376	0.633	0.000

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) dan nilai  $r = 0.504$  pada interval kepercayaan 95% dengan batas bawah 0.376 dan batas atas 0.633 sehingga hipotesis diterima. Artinya ada hubungan positif antara perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa korelasi antara perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan karyawan berada pada kategori sedang.

### Bias Publikasi

Pada penelitian meta analisis ini, untuk mengidentifikasi terjadinya bias penelitian maka peneliti mengamati *rank correlation* dan *egger's regression* dari *funnel plot*. Gambar *funnel plot* menunjukkan penelitian dengan ukuran sampel dalam jumlah besar akan tampak pada bagian atas grafik. Sedangkan untuk penelitian dengan ukuran sampel dalam jumlah yang lebih kecil akan tampak pada bagian bawah grafik. Jika pada bagian *rank correlation* dan *regression test* menunjukkan nilai  $p < 0.05$ , maka data penelitian terindikasi terjadi publikasi bias. Namun, jika menunjukkan nilai  $p > 0.05$ , maka tidak terjadi publikasi bias (Retnawati dkk, 2018). Berikut di bawah ini gambar *funnel plot* dan tabel hasil uji bias publikasi.



Gambar 3. Funnel Plot Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan

Tabel 4. Hasil Uji Bias Publikasi

Variabel	K	Nama Tes	Nilai	p
Perilaku kewargaan organisasi – Perilaku berbagi pengetahuan	18	<i>Fail-Safe N</i>	8001.000	< .001
		<i>Begg and Mazumdar Rank Correlation</i>	0.330	0.058
		<i>Egger's Regression</i>	0.227	0.821

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan bahwa mayoritas studi dalam penelitian ini dengan ukuran sampel berada pada bagian atas, tengah dan hanya ada satu studi yang berada di bagian bawah. Artinya mayoritas ukuran sampel lebih besar, sedang, dan satu studi dengan ukuran sampel yang kecil. Pada tabel 5, menunjukkan hasil *egger's regression* diperoleh nilai  $p = 0.821 > 0.05$  ( $p > 0.05$ ). Selain itu, pada kajian meta analisis ini diketahui jumlah penelitian yaitu  $k = 18$  dan nilai Fail safe N yaitu sebesar 8001. Berdasarkan kaidah nilai Fail Safe  $N > 5K + 10$  (Rosenthal, 1979), sehingga  $5K + 10 = 5(18) + 10 = 100$ . Maka, pada kajian ini dapat dilihat bahwa nilai Fail Safe N yang diperoleh yaitu  $8001 > 100$ . Kemudian, pada *rank correlation* didapatkan nilai  $p = 0.058 > 0.05$  ( $p > 0.05$ ). Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil kajian meta analisis perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan ini tidak terdapat bias publikasi. Artinya, hasil kajian meta analisis ini bebas dari bias data dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## PEMBAHASAN

Kajian meta analisis ini dilakukan terhadap 18 penelitian mengenai perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan untuk mengetahui secara pasti bagaimana korelasi dan konsistensi hubungan antara kedua variabel tersebut mengingat adanya hasil yang bervariasi pada masing-masing studi. Hasil kajian meta analisis menunjukkan ada hubungan positif antara perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan. Artinya semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula perilaku berbagi pengetahuannya. Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik dapat ditemukan pada karyawan yang sukarela berbagi pengetahuan dalam pekerjaannya (Han dkk, 2016). Kajian meta analisis ini memperoleh hasil konsistensi korelasi yang sedang. Nilai koefisien korelasi yang berada dalam kategori sedang tersebut karena adanya variasi nilai korelasi penelitian, dan mayoritas data yang digunakan yaitu studi primer dengan nilai korelasi sedang.

Karyawan yang memiliki perilaku berbagi pengetahuan yang tinggi dapat mengoptimalkan kemampuan organisasi, menghasilkan solusi dan efisiensi sehingga menjadikan organisasi memiliki keunggulan yang kompetitif (Lin, 2007). Perilaku berbagi pengetahuan digambarkan sebagai proses psikologis yang membutuhkan sikap proaktif karyawan untuk mengidentifikasi pengetahuan yang mereka miliki dan mendorong karyawan untuk menjalankan aktivitas berbagi pengetahuan dengan rekan kerja (Ipe, 2003). Sedangkan perilaku kewargaan organisasi merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, Podsakof, & Mackenzie, 2006).

Karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan. Karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas di luar tugas pokok karyawan seperti membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu secara efektif, menjaga kebersihan, mencegah ancaman bahaya atau resiko pada perusahaan, keinginan untuk melakukan inovasi, dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar. Karakteristik tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi (Setyawan & Sahrah, 2012).

Perusahaan atau organisasi akan merasakan dampak dan keuntungan apabila karyawannya memiliki perilaku kewargaan organisasi (Hanapi, 2020; Colquitt, 2014). Karena karyawan dengan tingkat perilaku kewargaan organisasi yang tinggi cenderung akan membagikan pengetahuan mereka (Hsu & Lin, 2008; Islam dkk, 2012; Teh & Sun, 2012; Hsien dkk, 2014). Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku yang berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi perilaku berbagi pengetahuan karyawannya (Jo & Joo, 2011). Sehingga karyawan merasa nyaman berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kesejahteraan rekan-rekan kerja mereka (Hsu & Lin, 2008; Teh & Sun, 2012).

Perilaku kewargaan organisasi memiliki peranan penting dalam menginspirasi karyawan untuk membagikan pengetahuan mereka secara sukarela (Raharso, 2020). Hal ini dikarenakan perilaku kewargaan organisasi membantu karyawan untuk terhubung dengan karyawan lainnya dan mengembangkan motif altruistik atau saling tolong menolong bagi kepentingan organisasi (Bolino, Turnley, & Bloodgood, 2002). Individu dengan kerelaan membantu orang lain, taat pada regulasi serta rela memberikan kontribusi lebih dari tanggung jawabnya, maka individu tersebut akan cenderung rela membagikan informasi dan pengetahuannya kepada orang lain (Jalili & Salempour, 2020).

Selain itu, karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi yakni merasa puas dengan pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasinya lebih cenderung menawarkan perilaku atau peran ekstra salah satunya yaitu karyawan tidak segan untuk berbagi pengetahuan dengan karyawan lain (Bolino dkk, 2002). Karena dengan adanya berbagi pengetahuan dapat membantu karyawan untuk berkolaborasi dalam menyediakan informasi, memecahkan masalah, mengembangkan ide-ide baru, dan juga dalam menerapkan kebijakan atau prosedur kerja (Wang, Wang, & Chang, 2019).

Hasil kajian meta analisis ini dapat dijadikan acuan bagi organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan dengan melakukan program seperti mengadakan pertemuan baik formal maupun informal dalam kelompok-kelompok kecil secara reguler untuk berbagi pengalaman, informasi serta pengetahuan (Putra & Adnyani, 2018). Program ini juga dapat meminimalisir karyawan yang malu bertanya dan kesulitan dalam berkomunikasi (Trifenanto, 2021). Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan sebagai organisasi hendaknya terus memanfaatkan hal-hal kecil yang bermula dari perilaku inisiatif ini menjadi kebiasaan sehingga berdampak bagi perusahaan (Putra & Adnyani, 2018).

Hasil kajian meta analisis ini juga dapat dimanfaatkan oleh para praktisi di bidang psikologi sebagai referensi bahwa terdapat keterkaitan yang positif antara perilaku kewargaan organisasi dengan perilaku berbagi pengetahuan sehingga dapat diterapkan di organisasi atau perusahaan dengan tujuan peningkatan perilaku berbagi pengetahuan, terutama pada masa sekarang dengan situasi lingkungan yang sangat dinamis, berbagi pengetahuan dapat membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya dan membantu organisasi berkembang dengan cepat (Tandayong & Edalmen, 2019).

Praktisi di bidang psikologi dapat menerapkan *team building training* dengan memberikan pelatihan kerjasama kepada karyawan di suatu organisasi atau perusahaan yang membutuhkan. Pelatihan kerjasama efektif untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (Setyawan & Sahrah, 2012). Pelatihan kerjasama ini akan mengasah keterampilan karyawan untuk dapat berkomunikasi secara aktif dengan rekan kerja lain, sehingga dengan adanya komunikasi yang terjalin baik maka akan timbul saling pengertian antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan bagi individu atau karyawan yang ingin meningkatkan kemampuan diri untuk meningkatkan berbagi pengetahuan yang dapat dilakukan dalam lingkungan kerja dengan melakukan diskusi rutin, mengikuti kegiatan *workshop*, ikut dalam program magang, dan pertemuan virtual dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (Yawmillisa, 2017).

## **PENUTUP**

Berdasarkan kajian meta analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan. Konsistensi korelasi antara kedua variabel tersebut berada pada kategori sedang. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah mayoritas studi yang ditemukan ada dalam sektor pelayanan umum, penelitian yang cakupannya terlalu luas sehingga tidak fokus pada satu bidang pekerjaan atau pada satu wilayah negara tertentu sehingga kebermanfaatan penelitian masih dalam taraf general atau umum.

Hasil kajian meta analisis ini dapat dijadikan sebagai referensi dan informasi mengenai konsistensi hubungan perilaku kewargaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan. Bagi perusahaan, informasi ini dapat dijadikan acuan dalam upaya meningkatkan perilaku kewargaan organisasi demi terciptanya sikap karyawan yang lebih mau berkontribusi dalam berbagi pengetahuan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melanjutkan penelitian sejenis dengan menambahkan variasi sampel serta studi yang khusus membahas dalam cakupan wilayah Indonesia. Saran bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis tambahan berdasarkan cluster atau pengelompokan seperti membandingkan kelompok studi untuk bidang pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zu'bi, H. A. (2011). Organizational citizenship behavior and impacts on knowledge sharing : an organizational citizenship behavior and impacts on knowledge sharing : an empirical study. *International Business Research*, 4 (3), 221–227. doi.org/10.5539/ibr.v4n3p221
- Amir, D. A., & Santoso, C. B. (2019). Examining a servant leadership construct and its influence on organizational citizenship behavior. *Jurnal Siasat Bisnis*, 23(1), 37-49.
- Aslam, I., Safdar, T., Shafiq, M., & Khan, S. B. (2018). Does self efficacy moderate the relationship between knowledge sharing and organizational citizenship behavior. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 7(3), 232-238.
- Azim, A.M., & Zaid, D.S. (2017). Human resources practices and organizational citizenship behavior among lectures. *Journal of Business Innovation*, 2(2), 1-18.
- Behnke, Tricia M. (2010). Knowledge Sharing at Work: An Examination of Organizational Antecedents. *Dissertation*. Ambrose University.
- Bhat, Dilip. (2009). EFQM: excellence model and knowledge management implementations. *Journal of Knowledge Management*.
- Bock, G.W., Zmud, R.W., Kim, Y.G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: examining the roles of extrinsic motivators, social psychological forces and organizational climate. *Management Information Systems (MIS Quarterly)*, 29 (1), 87-111.
- Bogdanowicz, M, S & Bailey, E, K. (2002). The value of knowledge and the values of the new knowledge worker: generation x in the new economy. *Journal of European Industrial Training*. 26(2), 125-9, doi:10.1108/03090590210422003
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *The Academy of Management Review*, 27 (4), 505-522.
- Borenstein, M., Hedges, L. Van, Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction To Meta Analysis*. John Wiley & Sons.
- Cabrera, A., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-Sharing Dilemmas. *Organization Studies*, 23(5), 687–710. https://doi.org/10.1177/0170840602235001
- Chang, W. J., Hu, D. C., & Keliw, P. (2021). Organizational culture, organizational citizenship behavior, knowledge sharing and innovation: a study of indigenous people production organizations. *Journal of Knowledge Management*, 25(9), 2274–2292. https://doi.org/10.1108/JKM-06-2020-0482
- Chen, C., & Hsieh, C.-W. (2015). Knowledge sharing motivation in the public sector : the role of public service motivation. *International Review Administrative Sciences*, 1–21. https://doi.org/10.1177/0020852314558032
- Chen, C. (2020). The effect of leader knowledge hiding on employee voice behavior—the role of leader-member exchange and knowledge distance. *Open Journal of Social Sciences*, 8, 69-95. https://doi.org/10.4236/jss.2020.84006
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. 6<sup>th</sup> edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Dahlan, M.S. (2019). *Pengantar Meta Analisis Seri 12*. PT Epimodologi Indonesia.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.
- DeCoster, J. (2004). *Meta-Analysis Notes*. USA: University of Alabama
- Dehghani, M. R., Hayat, A. A., Kojuri, J., & Esmi, K. (2015). Role of organizational citizenship behavior in promoting knowledge sharing. *Journal of Health Management & Informatics*, 2(4), 126–131.
- Demirel, Y., Seçkin, Z., & Faruk, M. (2011). Interactions between knowledge sharing and organizational citizenship behavior. *Chinese Business Review*, 10(11), 1061–1070.
- Ding, G., Liu, H., Huang, Q., & Gu, J. (2017). Moderating effects of guanxi and face on the relationship between psychological motivation and knowledge-sharing in China. *Journal of Knowledge Management*, 21(5), 1077-1097. doi: 10.1108/JKM-10-2016-0439

- Elita, Y. (2010). Pengaruh rasa saling percaya di antara kolega terhadap perilaku berbagi pengetahuan: meta analisis. *Humanitas*, 7(2), 158-174.
- Hamidah, A.L., Kamisan F., & Moh. Din, H. (2017). Factors Affecting Employees Turnover at Econsave Malim Supermarket, Melaka. Malaysia : Politeknik Merlimau Melaka.
- Han, S.H., Seo, G., Yoon, S.W., & Yoon, D.Y. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing: mediating roles of employee's empowerment, commitment, and citizenship behavior. *Journal of Workplace Learning*, 28(3), 130-149. <https://doi.org/10.1108/jwl-09-2015-0066>
- Hanapi, D. F., Sukomo, & Toto. (2020). Pengaruh knowledge sharing dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT POS Indonesia Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 105–118.
- 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), 33-45. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5147>
- Hashim, H., Hairulliza, M. J., & Tengku Siti Meriam, T. W. (2016). Success factors for knowledge sharing among tvet instructors. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 85(1), 12–20.
- Helmi, A. V., & Elita, Y. (2013). Efikasi diri, sistem imbalan, dan berbagi pengetahuan: meta analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1), 41-58.
- Hooff, B. Van Den, & Ridder, J. A. De. (2004). Knowledge sharing in context : the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130.
- Hsu, C. L, & Lin, J. C. C. (2008). Acceptance of blog usage: the roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation. *Information & Management* , 45 (1), 65-74
- Hsien, L. C., Pei, N. F., Yung, P. C., & Sheng, C. T. (2014). A study on the correlations between knowledge sharing behavior and organizational citizenship behavior in catering industry: the viewpoint of theory of planned behavior. *The Anthropologist*, 17(3), 873-881, DOI: 10.1080/09720073.2014.11891502
- Hung, S. Y., Durcikova, A., Lai, H. M., & Lin, W. M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals knowledge sharing behavior. *International Journal of Human Computer Studies*, 69(6), 415–427. <https://doi.org/10.1016/j.ijhcs.2011.02.004>
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta-Analysis : Correcting Error and Bias in Research Findings*. Sage Publications Ltd.
- Husain, S. N., & Husain, Y. S. (2016). Mediating effect of ocb on relationship between job attitudes and knowledge sharing behavior. *International Journal of Science and Research*, 5(1), 1008-1015.
- Ibrahim, S. B., Ahmed, U., & Abdullahi, M. S. (2021). Testing the prediction of knowledge sharing behavior through the lens of organizational culture and organizational citizenship behavior. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 3(2), 27–40. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.02.003>
- Ibrahim, A. I., Kamel, F. F., & Ibrahim, S. M. (2022). Knowledge sharing and its relation to organizational citizenship behaviors as perceived by staff nurses. *Journal of Nursing Science - Benha University*, 3(1), 724–737.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337-359. DOI: 10.1177/1534484303257985
- Islam, T., Anwar, F., Khan, S. R., Rasli, A., Ahmad, U. N., & Ahmed, I. (2012). Investigating the mediating role of organizational citizenship behavior between organizational learning culture and knowledge sharing. *World Applied Sciences Journal*, 19(6), 795-799. DOI: 10.5829/idosi.wasj.2012.19.06.1569
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1 (2), 75-85.

- Jalili, Y. A., & Salempour, F. (2020). Group organizational citizenship behavior and knowledge sharing : the moderating role of workgroup. *Vine Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(1), 117–135. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-12-2018-0117>
- Jo, S. J., & Joo, B. K. (2011). Knowledge sharing: the influences of learning organization culture, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 18 (3), 353-364. DOI: 10.1177/1548051811405208
- Jofreh, M., Aghaei, T., & Mamqani, N. B. (2014). Investigating the impact of job attitudes on organizational citizenship behavior and knowledge sharing. *Journal of Educational and Management Studies*, 4(2), 332-337.
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak knowledge management terhadap kinerja karyawan: sebuah pendekatan manajemen islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 612–620. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Kirchner, K., Razmerita, L., & Sudzina, F. (2009). New forms of interaction & knowledge sharing on web 2.0. *Springer*, 21–36. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-85895-1\\_3](https://doi.org/10.1007/978-0-387-85895-1_3)
- Kohansal, M.A., Alimoradi, Z., & Bohloul, S.M. (2013). The impact of knowledge sharing mechanism on employee performance. *International Journal of Business Performance Management*, 14(3), 293-306.
- Lin, C.P. (2008). Clarifying the relationship between organizational citizenship behaviors, gender, and knowledge sharing in workplace organizations in taiwan. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 241–250. <https://doi.org/10.1007/s>
- Lin, H. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33 (2), 135–149. doi: 10.1177/0165551506068174
- Matzler, K., Renzl, B., & Mu, J. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29, 301–313. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.06.004>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *American Physical Therapy Association*, 89(9), 873–880.
- Mustomi, D., Puspasari, & A. Azizah, A. (2020). Peran knowledge sharing dalam penyelesaian konflik di perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7 (2), 105-119.
- Mutahar, Y., Mohamed, H. B., Farea, M., & Abdulrab, M. (2018, November 27-28). *Systematic Review on Effect of Organizational Citizenship Behavior on Knowledge Sharing Behaviour*. 2<sup>nd</sup> International Conference on Management and Human Science, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Nonaka, L., & Konno, N. (1998). The concept of ‘ba’: building a foundation for knowledge creation. *California Management Review*, 40(3), 40-54.
- Noor, A. D., Hashim, H. S., & Ali, N. (2012). Factors influencing knowledge sharing in organizations : a literature review. *International Journal of Science and Research*, 3(9), 1314–1319.
- Novak, A. (2017). *Knowledge Management And Organizational Performance - Literature Review*. International Conference Management, Knowledge and Learning, 433-440.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome. *Administrative Science Quarterly, Sage Publications, Inc.*, 33(2), 331–333.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior : it’s construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., and Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, And Consequences*. California: Sage Publication.
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. In *International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences* (2nd ed., p, Vol. 17). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22031-X>
- Organ, D. W. (2017). Organizational citizenship behavior : recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 80, 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104536>

- Podsakoff, P., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.21511/ppm.15\(2-1\).2017.03](https://doi.org/10.21511/ppm.15(2-1).2017.03)
- Pramono, B. K., & Susanty, A. (2015). *The Influence of Personal Factors, Organizational Factors, and Technological Factors in the use of CIM Toward Employees Knowledge Sharing in PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta*. Atlantis Press. 3<sup>rd</sup> International Seminar and Conference on Learning Organization, 1-4. <https://doi.org/10.2991/isclo-15.2016.8>
- Putra, A. A. N. U. T., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh knowledge sharing behavior dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7 (9), 4998-5023. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i09.p14>
- Rafique, G. M., & Mahmood, K. (2018). Relationship between knowledge sharing and job satisfaction: a systematic review. *Information and Learning Science*. <https://doi.org/10.1108/ILS-03-2018-0019>
- Raharso. (2022). Building knowledge sharing through self-efficacy and organizational citizenship behavior. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 18(2), 160-174.
- Retnawati, H., Apino, E., Kartianom, Dijidu, H., & Anazifa, R. D. (2018). *Pengantar Analisis Meta*. Parama Publishing.
- Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18–35. <https://doi.org/10.1108/13673270510602746>
- Rika, A. M., & Nurhayati, T. (2017). Improving professional competence and knowledge sharing based on organizational citizenship behavior toward human resources performance. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 2(2), 314–331. <https://doi.org/10.30659/ijibe.2.2.314-331>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*, Ed.6. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosenthal, R. (1979). The "file drawer problem" and tolerance for null results. *Psychological Bulletin*, 86 (3), 638–641. doi:10.1037/0033-2909.86.3.638
- Rosle, N. A., Idrus, R., Jamil, N. A., & Manan, D. I. A. (2021). Organizational citizenship behavior (ocb) practices among employees in academic institution. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 3(1), 54–59.
- Sadegh, T., Khani, R. M., & Modaresi, F. (2018). Introducing a model of relationship between knowledge sharing behavior and organizational citizenship behavior and positively orientated organizational behavior: a two-wave study. *International Journal of Knowledge Management*, 14(3), 21–36. <https://doi.org/10.4018/IJKM.2018070102>
- Safdar, M., Batool, S. H., & Mahmood, K. (2020). Relationship between self-efficacy and knowledge sharing: systematic review. *Global Knowledge, Memory and Communication*. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0139>
- Santos, N. R., Pais, L., Mónico, L., Rebelo, L., & Moliner, C. (2017). Organizational cooperation and knowledge management in research and development organizations. *Psihologija*, 50(1), 1–20. <https://doi.org/10.2298/PSI150805002R>
- Schalk, R., & Curşeu, P. L. (2010). Cooperation in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 25(5), 453–459. <https://doi.org/10.1108/02683941011048364>
- Setyawan, N. F. B., & Sahrah, A. (2012). Peningkatan organizational citizenship behavior pada karyawan melalui pelatihan kerjasama. *Insight*, 10 (1). 17-36.
- Soetjipto, H. P. (1995). Aplikasi meta-analisis dalam pengujian validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(2), 20-28.
- Sonhaji, I., Muharlisiani, L. T., & Soedjarwo. (2020). Factors analysis that affecting “knowledge sharing” in t-vet instructors at aviation polytechnic of surabaya. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(1), 5317 – 5328.
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., Indiyani. (2021). Organizational citizenship behavior (ocb) pada ABK KM Dharma. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 3 (2), 19-25.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Tandayong, O., & Edalmen. (2019). Pengaruh komitmen organisasional dan ocb terhadap knowledge sharing pt katopas jaya abadi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(4), 656-665.
- Teh, P. L., & Sun, H. (2012). Knowledge sharing, job attitudes and organizational citizenship behaviour. *Industrial Management & Data Systems*, 112 (1), 64-82. DOI: 10.1108/02635571211193644
- Trifenanto, J. (2021). Pengaruh psychological empowerment, emotional intelligence dan organizational citizenship behavior terhadap knowledge sharing pada Sekolah Bina Bangsa Bandung. *Jurnal Ketopong Pendidikan*, 1(2), 73–85. <https://doi.org/10.19166/jkp.v1i2.4739>
- Tuan, L. T. (2016). Knowledge sharing in public organizations: the roles of servant leadership and organizational citizenship behavior. *International Journal of Public Administration*, 40(4), 361–373. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1113550>
- Wajdi, F., & Sujai. (2016). Meta analisis : motivasi intrinsik dan berbagi pengetahuan dalam organisasi. *Jurnal Intech Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 2(2), 55-62.
- Wang, W. T., Wang, Y. S., & Chang, W. T. (2019). Investigating the effects of psychological empowerment and interpersonal conflicts on employee's knowledge sharing intentions. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1039–1076. <https://doi.org/10.1108/JKM07-2018-0423>
- Wulandari, G., & Muafi, M. (2021). The effect of self-efficacy and organizational citizenship behavior toward knowledge sharing: the mediation role of abusive supervision. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 10(4), 128–138.
- Yawmillisa, R. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Karyawan, dan Sharing Knowledge Terhadap Penerapan Knowledge Management Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Departemen Human Resources PT Vale Indonesia, Tbk. (Tesis Pascasarjana, Universitas Hasanuddin)*.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Deskripsi Data Penelitian

No.	Tahun	Peneliti	Sampel Penelitian	Alat Ukur		Nilai r	Sig.
				Perilaku Kewargaan Organisasi	Perilaku Berbagi Pengetahuan		
1.	2012	Islam, Anwar, Khan, Rasli, Ahmad, dan Ahmed	402 karyawan di Malaysia	Organ (1988)	Bock dkk (2005)	r = 0,39	p<0.01
2.	2012	Teh dan Sun	116 karyawan sistem informasi di Malaysia	Williams & Anderson (1991)	Cheng & Chen (2007)	r = 0,373 β = 0.403	p< 0.001
3.	2014	Hsien, Pei, Yung & Sheng	273 pelayan catering	Lin (1992)	Wang dkk (2002)	β = 0.45 t = 6.18 r = 0,351	p< 0.01
4.	2014	Jofreh, Aghaei, dan Mamqani	200 karyawan di Tehran University			r = 0,451	p< 0.05
5.	2015	Dehghani, Hayat, Kojuri, Esmi	210 pegawai Kharazmi University	Podsakoff dkk (1990)	Bock dkk (2005)	r = 0,50	p< 0.001
6.	2016	Husain dan Husain	100 orang fasilitator komunitas	Organ (1988)	De Vries dkk (2006); Tohidinia & Mosakhani (2010)	r = 0,30	p< 0.05
7.	2016	Luu Trong Tuan	562 karyawan dari perusahaan umum listrik, telepon, dan air di Vietnam	Moorman & Blakely (1995)	Lin (2007)	r = 0,25	p< 0.01
8.	2016	Seung Hyun Han Gaeun Seo Won Yoon Dong-Yeol Yoon	395 karyawan dari 5 perusahaan besar di Korea Selatan	Podsakoff dkk (1990)	Bock dkk (2005)	r = 0,129	p< 0.01
9.	2017	Rika dan Nurhayati	85 Karyawan PDAM Semarang	Organ (2006)	Hoof & De Ridder (2004)	r = 0,406 t = 4.050	
10.	2018	Sadegh, Khani, dan Modaresi	361 tenaga kesehatan	Podsakoff dkk (1990)	Bock & Kim (2002)	0.45 r = 0,520	p<0.01
11.	2019	Tandayong dan Edalmen	64 karyawan PT Katopas Jaya Abadi	Niehoff B.P & Moorman R. (1993)	Hoof & De Ridder (2004)	t = 6,035 r = 0,608	p = 0,000
12.	2021	Chang, Hu, Keliw	139 pekerja lokal	Smith dkk (1983) dan William & Anderson (1991)	Cheng & Li (2001)	0.74 r=0.860	p = 0.01 (p<0.05)

No.	Tahun	Peneliti	Sampel Penelitian	Alat Ukur		Nilai r	Sig.
				Perilaku Kewargaan Organisasi	Perilaku Berbagi Pengetahuan		
13.	2021	Wulandari dan Muafi	100 karyawan BEI di Jawa Tengah dan Yogyakarta			r = 0,257 t=2,642	p = 0.004 (p<0.05)
14.	2021	Siddig B. Ibrahim, Umair Ahmed, & M. Sani Abdullah	402 karyawan bank di Bahrain	Podsakoff dkk (1990)	Bock dkk (2005)	0.477 t=8.327 r = 0,384	p = 0.000
15.	2021	Trifenanto	62 tenaga pendidik Sekolah Bina Bangsa Bandung			r=0.424	
16.	2021	Handayani, Sefnedi, dan Muslim	37 PNS Dinas PUPR Padang, Sumatera Barat	Konovsky & Pugh (1994)	Lin (2007)	t = 2,633 (>1,96) r = 0,758	p = 0,009 (<0,05)
17.	2022	Ibrahim, Kamel, dan Ibrahim	200 perawat/suster	Organ, Podsakoff & Mackenzie (2015); Abd-El halim (2018) Kim dkk (2020)	Wang (2010); Mallasi & Ainin (2015); Obrenovic dkk (2020)	r=0.529	p=0.000
18.	2022	Raharso	151 karyawan minimarket	Teh & Sun (2012) by Williams & Anderson (1991)	Lin (2007)	r = 0,498 t = 7.015 $\beta = 0,495$	p<0.01 (p≤0.05)

Variasi Nilai Koefisien Data Penelitian

No.	Tahun	Peneliti	Hasil
1.	2012	Islam, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.01; r = 0,39)**
2.		Teh & Sun	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.001; r = 0,373)**
3.	2014	Hsien, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.01 ; r = 0,351)**
4.		Jofreh, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.05; r = 0,451)***
5.	2015	Dehghani, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.001; r = 0,50)***
6.	2016	Tuan	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.01; r = 0,25)**
7.		Han, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.01; r = 0,129)*
8.		Husain & Husain	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.05; r = 0,30)**
9.	2017	Rika & Nurhayati	Berpegaruh secara signifikan (t = 4.050; r = 0,406)***
10.	2018	Sadegh, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.01; r = 0,520)***
11.	2019	Tandayong & Edalmen	Berpengaruh secara signifikan (p = 0,000; r = 0,608)****
12.	2021	Chang, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = 0.01; r = 0,860)*****
13.		Wulandari & Muafi	Berpengaruh secara signifikan (p = 0.004; r = 0,257)**
14.		Ibrahim, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = 0.000; r = 0,384)**
15.		Trifenanto	Berpengaruh secara signifikan (r = 0,424)***
16.		Handayani, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = 0.009; r = 0,758)****
17.	2022	Ibrahim, dkk	Berpengaruh secara signifikan (p = 0.000; r = 0,529)***
18.		Raharso	Berpengaruh secara signifikan (p = <0.01; r = 0,498)**

Keterangan: Berkorelasi \*Sangat Rendah, \*\*Rendah, \*\*\*Sedang, \*\*\*\*Kuat, \*\*\*\*\* Sangat Kuat (Sugiyono, 2015)

## Lampiran 2. Aspek Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Perilaku Kewargaan Organisasi

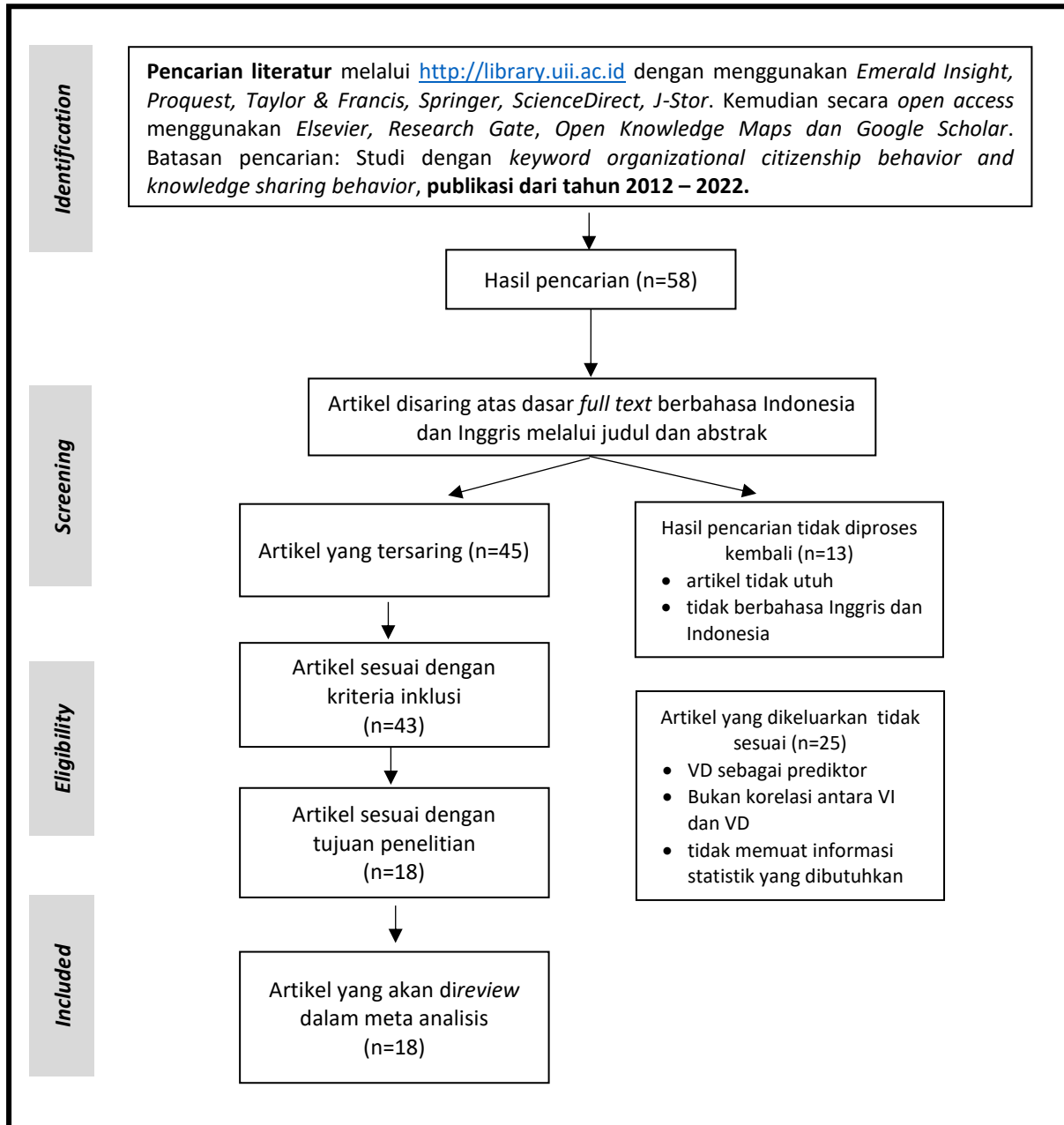
### Aspek Perilaku Berbagi Pengetahuan

Tahun	Pengembang	Aspek	Peneliti
2002	Wang dkk	<i>Internalization</i> <i>Extrnalization</i> <i>Socialization</i> <i>Combination</i>	Hsien dkk (2014)
2004	Hoof & De Ridder	<i>Knowledge donating</i> <i>Knowledge collecting</i>	Rika & Nurhayati (2017) Tandayong & Edalmen (2019)
2005	Bock dkk	<i>Attitude toward knowledge sharing</i> <i>Intention to share knowledge</i>	Islam dkk (2012) Dehghani (2015) Yoon, dkk (2016) Ibrahim, dkk (2021)
2006	De Vries dkk	<i>Knowledge donation</i> <i>Knowledge collection</i>	Husain & Husain (2016)
2010	Wang	<i>Individual knowledge sharing</i> <i>Organizational knowledge sharing</i>	Ibrahim, dkk (2022)

### Aspek Perilaku Kewargaan Organisasi

Tahun	Pengembang	Aspek	Peneliti
1990	Podsakoff dkk	<i>Altruism</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Sportmanship</i> <i>Civic virtue</i> <i>Courtesy</i>	Dehghani, dkk (2015) Han, dkk (2016) Sadegh dkk (2018) Ibrahim dkk (2021)
1991	Williams & Anderson	<i>Altruism</i> <i>Generalized compliance</i>	Teh & Sun (2012) Chang dkk (2021)
1992	Lin	<i>Identification with organization</i> <i>Altruism</i> <i>Impersonal harmony</i> <i>Protecting company resources</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Self development</i>	Hsien dkk (2014)
1994	Konovsky & Pugh	<i>Altruisme</i> <i>Sportif</i> <i>Civic virtue</i> <i>Conscientiousness</i>	Handayani dkk (2021)
1995	Moorman & Blakely	<i>Interpersonal helping</i> <i>Individual initiative</i> <i>Personal Industry</i> <i>Loyal boosterism</i>	Luu Trong Tuan (2016)
1988 2006 2015	Organ	<i>Altruism</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Sportmanship</i> <i>Courtesy</i> <i>Civic virtue</i>	Islam dkk (2012) Husain & Husain (2012) Rika & Nurhayati (2017) Ibrahim, dkk (2022)

### Lampiran 3. Bagan Alur PRISMA



#### Lampiran 4. Summary Effect dan Forest Plot

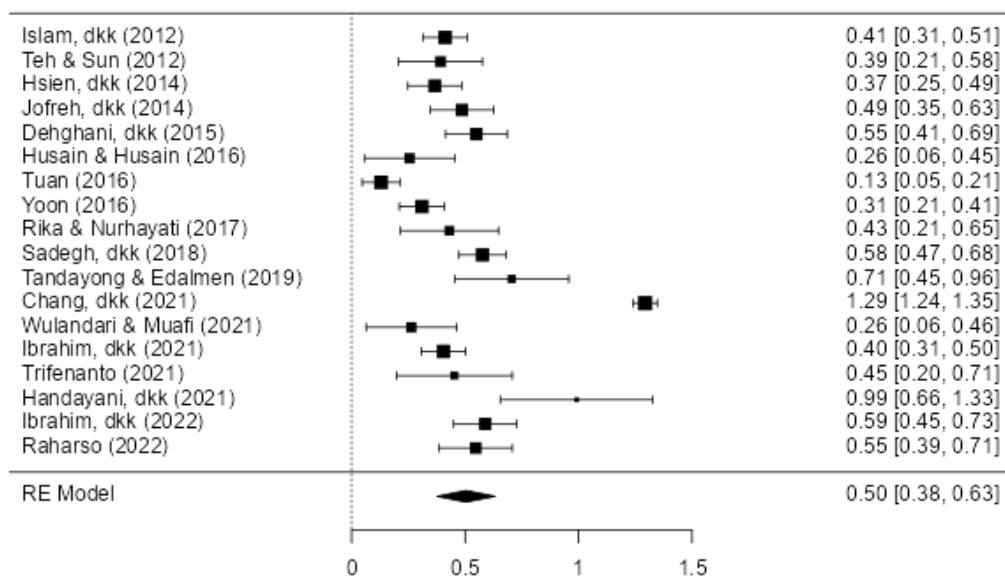
##### Summary Effect

Random-Effects Model (k = 18)

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.504	0.0656	7.68	< .001	0.376	0.633

Note. Tau<sup>2</sup> Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

##### Forest Plot



**Lampiran 5. Uji Heterogenitas, Bias Publikasi dan *Funnel Plot***

**Uji Heterogenitas**

Heterogeneity Statistics

<b>Tau</b>	<b>Tau<sup>2</sup></b>	<b>I<sup>2</sup></b>	<b>H<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>df</b>	<b>Q</b>	<b>p</b>
0.265	0.0701 (SE= 0.0265 )	94.79%	19.210	.	17.000	876.531	< .001

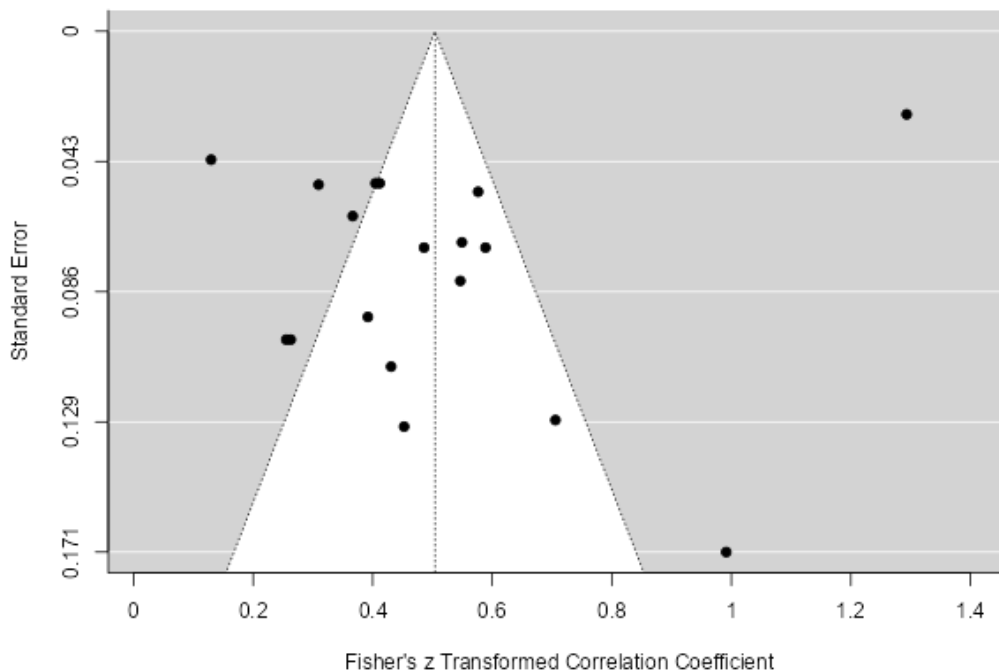
**Bias Publikasi**

Publication Bias Assessment

<b>Test Name</b>	<b>value</b>	<b>p</b>
Fail-Safe N	8001.000	< .001
Begg and Mazumdar Rank Correlation	0.330	0.058
Egger's Regression	0.227	0.821
Trim and Fill Number of Studies	0.000	.

*Note.* Fail-safe N Calculation Using the Rosenthal Approach

***Funnel Plot***



## Lampiran 6. Surat Keterangan Hasil Cek Plagiasi



Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia  
Gedung Moh. Hatta  
Jl. Kaliurang Km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 898444 ext.2301  
F. (0274) 898444 psw.2091  
E. perpustakaan@uii.ac.id  
W. library.uui.ac.id

### SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI

Nomor: 1984793424/Perpus./10/Dir.Perpus/XI/2022

*Bismillaahirrahmaanirrahiim*

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan ini, menerangkan Bahwa:

Nama : CHAYRINA RAMIDA SAFITRI  
Nomor Mahasiswa : 18915011  
Pembimbing : Dr. Faraz, SIP., MM.  
Fakultas / Prodi : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya/ MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI  
Judul Karya Ilmiah : KAJIAN META ANALISIS : PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DAN PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses cek plagiasi menggunakan **Turnitin** dengan hasil kemiripan (*similarity*) sebesar **10 (Sepuluh) %**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 12/20/2022

Direktur



Muhammad Jamil, SIP.

## Lampiran 7. Surat Keterangan Uji Angket

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI

### SURAT KETERANGAN UJI ANGKET

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Koordinator Bidang Psikologi Klinis, Psikologi Industri dan Organisasi, Psikologi Pendidikan, Program Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan ini menerangkan bahwa:


Nama Mahasiswa : Chayrina Ramida Safitri  
No. Mhs. : 18915011  
Judul Tesis : Kajian Meta Analisis : Perilaku Kewargaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan  
Dosen Pembimbing : Dr. Faraz, SIP., MM.

Telah melakukan uji alat ukur dan data  *try out*  penelitian tesis pada:

Hari : Selasa  
Tanggal : 20 Desember 2022

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 20 Desember 2022  
Koordinator Bidang



Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psi.

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI

### Dokumentasi yang perlu ditunjukkan pada saat uji angket

Skala isian subjek penelitian  
1. Pretest  
2. Posttest  
3. Follow up  
(Dievaluasi kebenaran data dan skoring)

Informed consent dan surat kesediaan subjek penelitian. Lembar bukti **ethical clearence**

Bukti rekaman intervensi (dapat berbentuk catatan lapangan/field notes, video, foto)


Abstract (Bahasa Inggris) yang dilegalisasi Cilacs

Naskah Publikasi

Halaman-Halaman Depan Tesis

Lembar pengecekan plagiasi dari Dir. Perpustakaan UII

Yogyakarta, 20 Desember 2022  
Koordinator Bidang



Dian Febriany Putri, S.Psi., M.Psi., Psi.