

DINAMIKA BERBAGI PENGETAHUAN: PERBEDAAN PERSEPSI STAF DAN
SUPERVISOR DI SEKTOR KESEHATAN

Oleh

Santi¹, Yoke Pribadi Kornarius*², Angela Caroline³, Agus Gunawan⁴

¹Charitas Hospital Palembang, Palembang

^{2,3,4}Centre for Business Studies, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

Email: ¹anastacia.santi@gmail.com, ²yoke.pribadi@unpar.ac.id,

³angela.caroline@unpar.ac.id, ⁴agus_gun@unpar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kontribusi niat berbagi pengetahuan (KSI) terhadap kinerja inovatif (IP) di sektor jasa kesehatan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain kausal, data dikumpulkan melalui kuesioner daring dari 78 tenaga kesehatan di sebuah rumah sakit swasta di Palembang. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara KSI dan IP, di mana peningkatan KSI beriringan dengan peningkatan IP. Selain itu, wawancara mendalam mengungkapkan perbedaan persepsi antara staf dan supervisor terkait motivasi, hambatan, dan solusi berbagi pengetahuan. Penelitian ini mengimplikasikan perlunya upaya untuk menyelaraskan persepsi dan membangun budaya berbagi pengetahuan yang kuat untuk meningkatkan kinerja inovatif di sektor kesehatan.

Kata Kunci: *Berbagi Pengetahuan, Kinerja Inovasi, Supervisor, Staff*

PENDAHULUAN

Ekonomi global saat ini bergerak menuju industri kreatif, suatu industri di mana orang bekerja dengan pemikiran kreatif dimana keterampilan dan kreativitas pekerja menjadi lebih penting daripada tenaga fisik. Hal ini mengarah pada peningkatan peran pekerja pengetahuan (*knowledge worker*) [1]. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan dan meningkatkan keterampilan serta strategi dalam menghadapi tantangan pasar global.

Sektor kesehatan, secara umum, juga mengalami perubahan ke arah industri kreatif dimana transformasi yang signifikan terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Pandemi COVID-19 telah menjadi katalisator percepatan perubahan dalam sistem pelayanan kesehatan [2]. Tantangan baru muncul, seperti lonjakan jumlah pasien, kebutuhan akan penanganan yang cepat dan efektif, serta tuntutan masyarakat akan kualitas layanan yang lebih baik [3]. Dalam konteks ini, inovasi

menjadi kunci keberlangsungan dan keberhasilan sektor kesehatan.

Salah satu sumber utama inovasi dalam sebuah organisasi adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Karyawan, terutama mereka yang bekerja di bidang medis, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang kreatif [4]. Karyawan medis, seperti dokter, perawat, dan apoteker, adalah contoh klasik dari *knowledge worker* karena mereka memiliki peran sentral dalam menghasilkan dan menyebarkan pengetahuan [5]. Mereka memiliki keahlian khusus dan terus menerus belajar sepanjang karier mereka. Pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi [6].

Untuk memberikan pelayanan yang holistik kepada pasien, diperlukan kolaborasi yang erat antara berbagai disiplin ilmu. Berbagai

pengetahuan merupakan fondasi yang kuat untuk membangun kolaborasi yang efektif [7]. Berbagi pengetahuan merupakan proses transfer informasi, ide, atau pengalaman dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lainnya [8]. Ketika karyawan saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, mereka dapat mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang peran masing-masing dalam tim. Mereka juga dapat mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan dan mencari cara untuk mengatasinya. Dalam sektor kesehatan yang kompleks, berbagi pengetahuan menjadi semakin penting. Dengan berbagi pengetahuan, karyawan dapat membangun kolaborasi yang lebih kuat, meningkatkan kualitas pelayanan, dan mendorong inovasi [8].

Berbagai institusi kesehatan, baik besar maupun kecil, menyadari pentingnya inovasi dan berbagi pengetahuan. Mereka berupaya untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan pertukaran ide. Namun, pertanyaan yang muncul adalah sejauh mana nilai inovasi telah terinternalisasi dalam budaya kerja sehari-hari para profesional kesehatan, dan apakah mekanisme berbagi pengetahuan telah berjalan efektif untuk mendukung terciptanya inovasi.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana niat berbagi pengetahuan karyawan di sektor jasa kesehatan berkontribusi terhadap kinerja inovatif dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan tersebut.

LANDASAN TEORI

Pengetahuan merupakan pendorong utama keunggulan kompetitif organisasi yang bernilai dengan mendukung kemampuan organisasi untuk berinovasi, belajar dan melupakan serta mentransfer praktik terbaik melintasi batasan yang ada [9]. Berbagi pengetahuan merupakan aktivitas interaksi dan komunikasi antara dua orang atau lebih sebagai proses untuk menambah pengetahuan serta upaya untuk meningkatkan pengembangan diri

[8], membantu dan berkolaborasi dengan orang lain untuk melaksanakan tugas sehari-hari, menyelesaikan masalah, dan mengembangkan ide-ide baru [10].

Berbagi pengetahuan dianggap sebagai pilar bagi organisasi untuk meningkatkan kinerjanya [10], [11] dan merupakan elemen kunci dari manajemen pengetahuan [12]. Hambatan berbagi pengetahuan yang paling utama adalah kurangnya kepercayaan di antara rekan kerja dan sifat keengganan dalam individu untuk meminta bantuan dari rekan kerja serta kurangnya budaya perusahaan yang mendukung berbagi pengetahuan [12].

Rumah sakit adalah contoh dari organisasi intensif pengetahuan yang padat pengetahuan dan memerlukan manajemen pengetahuan yang efektif, agar pengetahuan dapat dengan cepat diteruskan ke para tenaga profesional di setiap titik pelayanan [13]. Kegiatan utama organisasi intensif pengetahuan berkaitan dengan penciptaan, pengumpulan, dan penyebaran pengetahuan untuk mengembangkan dan memberikan layanan yang bermutu (Zhao & Canales, 2021).

Rumah sakit sangat bergantung pada pengetahuan klinis dalam menawarkan layanan perawatan kesehatan profesional dengan kompleksitas dinamis di dalamnya. Oleh karena itu, tenaga kesehatan profesional yang menciptakan dan membagi pengetahuan klinis memiliki peran dominan dalam manajemen pengetahuan di rumah sakit [14].

Akram dkk mendefinisikan kinerja inovatif karyawan sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan, mempromosikan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi [15] untuk efektivitas, keberhasilan bisnis, dan keberlanjutan jangka panjang organisasi [16].

Inisiatif inovasi karyawan sangat bergantung pada pengetahuan, keahlian, dan komitmen karyawan sebagai input utama dalam proses penciptaan nilai. Agar inovasi dapat terjadi, organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusia dalam mengembangkan keahlian

organisasi untuk menciptakan produk dan layanan baru [17]. Manajemen pengetahuan yang efektif memfasilitasi komunikasi dan pertukaran pengetahuan yang diperlukan dalam proses inovasi, dan selanjutnya meningkatkan kinerja inovasi melalui pengembangan wawasan dan kemampuan baru [17]. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: niat berbagi pengetahuan yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja inovatif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menguji hubungan antara niat berbagi pengetahuan (*knowledge sharing intention/KSI*) dan kinerja inovatif (*innovative performance/IP*) di sektor jasa kesehatan. KSI sebagai variabel independen (X) diduga mempengaruhi IP sebagai variabel dependen (Y).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring yang dibuat pada platform LimeSurvey dan disebarakan melalui aplikasi pesan instan WhatsApp. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju) dengan 5 pertanyaan untuk KSI dan 7 pertanyaan untuk IP. 5 pertanyaan KSI seluruhnya mengacu pada indikator yang dikembangkan oleh Bock et al. [18]. Sedangkan 7 pertanyaan IP diadaptasi dari indikator yang dikembangkan oleh Chen & Huang [17], sehingga dapat mengukur persepsi staf terhadap kinerja inovatif organisasi.

Populasi penelitian adalah tenaga kesehatan (dokter, perawat, bidan, dan lainnya) di salah satu rumah sakit swasta di Palembang. Sampel sebanyak 78 responden dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Ukuran sampel ini dianggap representatif dan sesuai dengan pedoman umum penelitian [19]. Sebelum analisis utama, dilakukan uji prasyarat yaitu uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan linearitas untuk memastikan kelayakan data. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear

sederhana untuk menguji hubungan antara KSI dan IP. Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan November 2024.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengolahan Data

Dari 78 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas (58%) merupakan generasi Y lebih dari dua kali lipat dibandingkan generasi Z (15%). Sisanya diisi oleh generasi X. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin wanita sebanyak 68%. Adapun berdasarkan tingkatan jabatan, posisi Staf mendominasi dengan persentase 64% sedangkan posisi Supervisor yang terdiri dari wakil direktur, kepala instalasi dan koordinator, sebesar 36%.

Tabel 1. Uji Validitas KSI & IP

Item	R value	Sig	Status
KSI1	.714**	0.000	lolos
KSI2	.587**	0.000	lolos
KSI3	.895**	0.000	lolos
KSI4	.735**	0.000	lolos
KSI5	.839**	0.000	lolos
IP1	.754**	0.000	lolos
IP2	.852**	0.000	lolos
IP3	.848**	0.000	lolos
IP4	.893**	0.000	lolos
IP5	.868**	0.000	lolos
IP6	.820**	0.000	lolos
IP7	.903**	0.000	lolos

Sumber: Data diolah, 2024

Peneliti melakukan uji validitas terhadap data yang diperoleh dan mendapati 5 indikator KSI dan 7 Indikator IP lolos uji dengan nilai significant correlation (2-tailed) di bawah 0.05

yang artinya data jawaban kuesioner yang diuji sudah valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas KSI & IP

Item	Cronbach Alpha	Status
KS	0.805	lolos
IP	0.934	lolos

Sumber: Data diolah, 2024

Kedua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel, dimana melalui uji reliabilitas didapatkan nilai Cronbach Alpha > 0.6, yaitu untuk variabel KSI sebesar 0.805 dan sebesar 0.934 untuk variabel IP.

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik KSI & IP

Jenis Uji	Sig	Status
Normalitas	0.073	lolos
Heteroskedastisitas	0.719	lolos
Linieritas	0.209	lolos

Sumber: Data diolah, 2024

Analisis normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas dengan nilai signifikansi sebesar 0.073, lebih besar dari tingkat signifikansi 5%. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa tidak terdapat ketidaksamaan varian pada residual, ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel X sebesar 0.719. Selanjutnya, uji linieritas mengkonfirmasi adanya hubungan linear antara variabel independen (KSI) dan variabel dependen (IP), dengan nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0.209.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Formula Regresi	Uji Hipotesis	Koefisien Determinasi
KS → IP		0.000	25.30%

	Y = 11.036 + 0.826 X	H1 diterima, KSI berpengaruh terhadap IP	
--	----------------------	--	--

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan uji regresi linier sederhana, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 11.036 + 0.826 X$, yang menunjukkan hubungan positif antara variabel KSI dan IP. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh variabel KSI terhadap IP signifikan secara statistik ($p < 0.05$). Sekitar 25.30% dari total variasi IP dapat dijelaskan oleh variasi KSI, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Indikator Variabel KSI

Kode	Pertanyaan
KS1	Saya akan lebih sering membagikan laporan pekerjaan dan dokumen resmi saya kepada para anggota organisasi saya di masa mendatang.
KS2	Saya akan selalu memberikan manual, metodologi dan model untuk para anggota organisasi saya.
KS3	Saya akan lebih sering berbagi pengalaman atau pengetahuan saya dari pekerjaan dengan anggota-anggota lainnya dari organisasi di masa depan.
KS4	Saya akan selalu memberikan pengetahuan saya tentang tempat (know-where) dan tentang orang (know-whom) atas permintaan anggota-anggota lain dari organisasi.
KS5	Saya akan mencoba berbagi keahlian yang saya dapat dari pendidikan atau pelatihan ke anggota lain dari

organisasi dengan cara yang lebih efektif.
--

Pada penelitian ini terdapat 5 indikator dari variabel independen KSI yang seperti dijabarkan dalam Tabel 5 diatas. Indikator tersebut mengukur konsep KSI yang mengacu pada niat responden untuk berbagi berbagai jenis pengetahuan dengan anggota organisasi lainnya dan menggambarkan berbagai aspek dari niat berbagi pengetahuan, mulai dari berbagi informasi formal hingga berbagi keahlian khusus. Dengan mengukur kelima indikator ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif tentang sejauh mana responden berniat untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja mereka.

Agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi atau pandangan responden mengenai niat berbagi pengetahuan, peneliti mengelompokkan responden ke dalam dua kategori responden yaitu responden supervisor dan responden staf.

Tabel 6. Tabel Distribusi Frekuensi KSI dari Responden Supervisor

Indikator	Total Skor	Kategori
KS1	179	Setuju
KS2	166	Ragu-ragu
KS3	186	Setuju
KS4	180	Setuju
KS5	190	Setuju

Notes: 28-50 Sangat Tidak Setuju, 50-73 Tidak Setuju, 73-95 Ragu-ragu, 95-118 Setuju, 118-140 Sangat Setuju

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa sebagian besar responden supervisor memiliki niat berbagi pengetahuan yang tinggi. Hal ini terlihat dari skor rata-rata yang tinggi pada setiap indikator KSI. Hampir semua responden menyatakan setuju atau sangat setuju untuk berbagi dokumen resmi, metode kerja, pengalaman, informasi kontak, serta keahlian

mereka dengan rekan kerja. Hasil ini mengindikasikan adanya budaya berbagi pengetahuan yang positif di antara para supervisor. Namun, terdapat sedikit variasi pada setiap indikator, yang menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan praktik berbagi pengetahuan dalam aspek-aspek tertentu.

Tabel 7. Tabel Distribusi Frekuensi KSI dari Responden Staff

Indikator	Total Skor	Kategori
KS1	179	Setuju
KS2	166	Ragu-ragu
KS3	186	Setuju
KS4	180	Setuju
KS5	190	Setuju

Notes: 50-90 Sangat Tidak Setuju, 90-130 Tidak Setuju, 130-170 Ragu-ragu, 170-210 Setuju, 210-250 Sangat Setuju

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7, terlihat bahwa mayoritas staf cenderung memiliki niat yang baik untuk berbagi pengetahuan, khususnya dalam berbagi keahlian dan informasi kontak. Namun, terdapat sedikit perbedaan pada indikator berbagi metode kerja, di mana proporsi staf yang cukup setuju atau setuju lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa staf mungkin lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan yang bersifat umum, namun masih ragu untuk berbagi metode kerja yang spesifik.

Analisis komparatif antara staf dan supervisor menunjukkan adanya perbedaan yang menarik terkait niat berbagi pengetahuan. Secara umum, baik staf maupun supervisor cenderung setuju dengan seluruh pernyataan pada variabel KSI. Namun pada kelompok staf, terdapat 1 pernyataan yang kecenderungan jawabannya adalah Ragu-Ragu, yaitu “Saya akan selalu memberikan manual, metodologi

dan model untuk para anggota organisasi saya.” Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara kepada 4 responden untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam yang terdiri dari 2 responden dari kelompok staf dan 2 responden dari kelompok supervisor.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara niat berbagi pengetahuan (KSI) dengan kinerja inovasi (IP). Persamaan regresi yang diperoleh, $Y = 11.036 + 0.826X$, mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada KSI akan beriringan dengan peningkatan IP sebesar 0.826 satuan. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi niat individu untuk berbagi pengetahuan, maka semakin tinggi pula kinerja inovasinya.

Hasil uji signifikansi dengan nilai $p < 0.05$ menunjukkan bahwa pengaruh KSI terhadap IP bersifat signifikan secara statistik. Artinya, hubungan positif antara kedua variabel tersebut tidak terjadi secara kebetulan, melainkan didukung oleh bukti empiris yang kuat. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong inovasi organisasi.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 25.30% menginformasikan bahwa sekitar 25,3% variabilitas dalam kinerja inovasi dapat dijelaskan oleh variasi dalam niat berbagi pengetahuan. Meskipun nilai R^2 ini tergolong moderat, namun temuan ini tetap memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja inovasi. Sisanya, yaitu 74.7%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model regresi ini. Variabel-variabel lain tersebut dapat berupa karakteristik individu, faktor organisasi, atau faktor lingkungan yang juga turut mempengaruhi kinerja inovasi.

Hasil analisis regresi linear sederhana menegaskan adanya hubungan positif dan signifikan antara niat berbagi pengetahuan (KSI) dan kinerja inovatif (IP). Persamaan regresi yang diperoleh, $Y = 11.036 + 0.826X$, mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada KSI beriringan dengan peningkatan IP sebesar 0.826 satuan. Signifikansi hubungan ini didukung oleh nilai $p < 0.05$, menunjukkan bahwa temuan ini bukan hasil kebetulan, melainkan bukti empiris yang kuat. Meskipun koefisien determinasi (R^2) sebesar 25.30% menunjukkan bahwa 74.7% variabilitas IP dipengaruhi oleh faktor lain, temuan ini tetap memberikan kontribusi signifikan dalam memahami peran KSI terhadap IP, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya berbagi pengetahuan dalam mendorong inovasi organisasi. Selain itu, temuan pada kecenderungan jawaban kelompok supervisor untuk variabel KSI, menjadi landasan untuk memahami fenomena yang terjadi di sektor kesehatan terkait hal ini.

Hasil wawancara mengenai manual, metodologi, dan model menunjukkan perbedaan motivasi dan persepsi kedua kelompok responden terkait berbagi pengetahuan. Staf cenderung termotivasi oleh kebutuhan tim dan kolaborasi, sementara supervisor lebih fokus pada nilai strategis dari informasi yang dibagikan. Keduanya menghadapi hambatan yang serupa, namun dengan penekanan yang berbeda. Staf lebih sering menghadapi hambatan terkait kurangnya inisiatif dari unit lain, sedangkan supervisor lebih khawatir tentang sikap apatis rekan kerja. Terkait solusi, kedua kelompok sepakat akan pentingnya forum diskusi dan pelatihan. Namun, supervisor lebih menekankan pada perlunya struktur yang jelas dan insentif, menunjukkan perspektif yang lebih sistematis. Perbedaan persepsi ini mencerminkan perbedaan peran dan tanggung jawab antara kedua kelompok, di mana staf lebih fokus pada pelaksanaan tugas sehari-hari, sedangkan

supervisor memiliki pandangan yang lebih luas terkait tujuan organisasi.

Hasil wawancara mendalam dengan staf dan supervisor mengungkapkan perbedaan persepsi yang signifikan terkait berbagi pengetahuan. Staf cenderung melihat manfaat berbagi pengetahuan dari perspektif individu, seperti peningkatan kemampuan pribadi dan pemahaman pekerjaan, serta termotivasi oleh kebutuhan tim dan kolaborasi. Sebaliknya, supervisor memiliki pandangan yang lebih strategis, melihat berbagi pengetahuan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan fokus pada nilai strategis informasi yang dibagikan. Perbedaan ini mencerminkan perbedaan peran dan tanggung jawab antara kedua kelompok, di mana staf lebih fokus pada pelaksanaan tugas sehari-hari, sementara supervisor memiliki pandangan yang lebih luas terkait tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thuan [20], dimana staff menilai pengetahuan yang dimiliki oleh supervisor lebih tinggi dan akan sangat membantu pekerjaan mereka jika dibagikan.

Meskipun kedua kelompok mengakui pentingnya berbagi pengetahuan, hambatan seperti kurangnya inisiatif, sikap apatis, dan kurangnya struktur yang jelas menjadi tantangan. Staf lebih sering menghadapi hambatan terkait kurangnya inisiatif dari unit lain, sedangkan supervisor lebih khawatir tentang sikap apatis rekan kerja. Terkait solusi, kedua kelompok sepakat akan pentingnya forum diskusi dan pelatihan. Namun, supervisor lebih menekankan pada perlunya struktur yang jelas dan insentif, menunjukkan perspektif yang lebih sistematis. Artinya terdapat dua hambatan utama dalam aktivitas berbagi pengetahuan, yaitu hambatan yang berasal dari individu dan organisasi. Chua [21] melalui penelitiannya menemukan dua hambatan lain, yaitu hambatan yang berasal dari teknologi dan perbedaan budaya.

Perbedaan persepsi juga terlihat dalam penilaian terhadap budaya berbagi

pengetahuan. Staf cenderung lebih optimis, melihat adanya upaya yang baik, meskipun mengakui kekurangan. Supervisor memiliki pandangan yang lebih kritis, menyoroti adanya celah dan potensi perbaikan. Terkait kebijakan dan prosedur, kedua kelompok sepakat bahwa inisiatif yang ada belum sepenuhnya efektif. Dinamika hubungan supervisor-staf juga menunjukkan adanya celah komunikasi. Staf merasa lebih nyaman dan terbuka, sementara persepsi supervisor lebih formal. Efektivitas saluran komunikasi, seperti WhatsApp, perlu ditingkatkan. Hal ini mempertegas bahwa organisasi perlu memiliki budaya yang mendukung terjadinya aktivitas berbagi pengetahuan, seperti yang telah dibahas pada penelitian Ni [22].

Temuan ini mengimplikasikan perlunya upaya untuk menyelaraskan persepsi antara staf dan supervisor. Manajemen perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan, dengan fokus pada 4 hal, yaitu: (1) membangun saluran komunikasi yang efektif dan terbuka, (2) mendorong budaya berbagi pengetahuan melalui pelatihan, forum diskusi, dan insentif, (3) menyediakan struktur dan pedoman yang jelas untuk berbagi pengetahuan, dan (4) memastikan peran kepemimpinan dalam memfasilitasi dan mendorong berbagi pengetahuan.

Dengan mengatasi hambatan dan memanfaatkan perbedaan perspektif, organisasi dapat membangun budaya berbagi pengetahuan yang lebih kuat dan meningkatkan kinerja inovatif secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara niat berbagi pengetahuan (KSI) dengan kinerja inovatif (IP) di sektor jasa kesehatan. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya budaya berbagi pengetahuan dalam mendorong inovasi organisasi. Namun, penelitian ini juga

mengungkapkan adanya perbedaan persepsi yang signifikan antara staf dan supervisor terkait motivasi, hambatan, dan solusi berbagi pengetahuan. Perbedaan ini menunjukkan perlunya upaya untuk menyelaraskan persepsi dan membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi dan inovasi.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan berbagi pengetahuan dan kinerja inovatif di sektor kesehatan. Pertama, manajemen perlu menciptakan saluran komunikasi yang efektif dan terbuka untuk memfasilitasi pertukaran pengetahuan antara staf dan supervisor. Kedua, organisasi harus mendorong budaya berbagi pengetahuan melalui pelatihan, forum diskusi, dan insentif yang relevan. Ketiga, perlu adanya struktur dan pedoman yang jelas untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan secara sistematis. Terakhir, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk memfasilitasi dan mendorong berbagi pengetahuan di semua tingkatan organisasi. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja inovatif, seperti karakteristik individu dan faktor lingkungan, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. Muzam, "The Challenges of Modern Economy on the Competencies of Knowledge Workers," *Journal of the Knowledge Economy*, vol. 14, no. 2, pp. 1635–1671, Jun. 2023, doi: 10.1007/s13132-022-00979-y.
- [2] S. Bhambere, A. B, and H. Sumit, "Rapid Digitization of Healthcare - A Review of COVID-19 Impact on our Health systems," *International Journal of All Research Education and Scientific Methods*, vol. 9, no. 2, pp. 1457–1459, 2021.
- [3] R. McCabe *et al.*, "Adapting hospital capacity to meet changing demands during the COVID-19 pandemic," *BMC Med*, vol. 18, no. 1, p. 329, Dec. 2020, doi: 10.1186/s12916-020-01781-w.
- [4] D. Ayatulloh, N. Nursalam, and N. D. Kurniawati, "The Effect of Knowledge Management in Healthcare Services: A Systematic Review," *JURNAL PENDIDIKAN KEPERAWATAN INDONESIA*, vol. 7, no. 1, pp. 84–96, Jun. 2021, doi: 10.17509/jpki.v7i1.35132.
- [5] Y. Harb, A. Zahrawi, I. Shehabat, and Z. (Justin) Zhang, "Managing knowledge workers in healthcare context: role of individual and knowledge characteristics in physicians' knowledge sharing," *Industrial Management & Data Systems*, vol. 121, no. 2, pp. 381–408, Jan. 2021, doi: 10.1108/IMDS-02-2020-0097.
- [6] D. E. Bowden, S. J. Smits, and M. A. Andrews, "The Challenge Of Knowledge Management In Healthcare," in *13th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business*, 2020, pp. 219–230.
- [7] M. Baksa and I. Branyiczki, "Invisible Foundations of Collaboration in the Workplace: a Multiplex Network Approach to Advice Seeking and Knowledge Sharing," *Central European Business Review*, vol. 12, no. 2, pp. 87–104, May 2023, doi: 10.18267/j.cebr.322.
- [8] A. Mazidah and N. Laily, "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 9, no. 20, pp. 1–22, 2020.
- [9] M. L. Farnese, B. Barbieri, A. Chirumbolo, and G. Patriotta,

- “Managing Knowledge in Organizations: A Nonaka’s SECI Model Operationalization,” *Front Psychol*, vol. 10, Dec. 2019, doi: 10.3389/fpsyg.2019.02730.
- [10] F. Ahmad and M. Karim, “Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research,” *Journal of Workplace Learning*, vol. 31, no. 3, pp. 207–230, Apr. 2019, doi: 10.1108/JWL-07-2018-0096.
- [11] A. Almansoori, M. AlShamsi, S. A. Salloum, and K. Shaalan, “Critical Review of Knowledge Management in Healthcare,” 2021, pp. 99–119. doi: 10.1007/978-3-030-47411-9_6.
- [12] E. Baran Kasapoğlu, B. Küçükaltan, A. Açıık, İ. S. Ayaz, and Ö. Y. Saatçioğlu, “Prioritizing Different Types of Barriers to Knowledge Sharing: A Cause-and-Effect Analysis of the Views of Academics in Turkey,” *Yuksekogretim Dergisi*, vol. 11, no. 3, pp. 578–596, Dec. 2021, doi: 10.2399/yod.21.805205.
- [13] J. K. Opele, K. O. Adepoju, and W. Adegbite, “Barriers to Knowledge Management Practices, Interprofessional Collaboration and Information Technology Application in Federal Tertiary Hospitals in Nigeria,” *Canadian Social Science*, vol. 16, no. 12, pp. 35–41, 2020.
- [14] Y. Zhao and J. I. Canales, “Never the twain shall meet? Knowledge strategies for digitalization in healthcare,” *Technol Forecast Soc Change*, vol. 170, p. 120923, Sep. 2021, doi: 10.1016/j.techfore.2021.120923.
- [15] T. Akram, S. Lei, M. J. Haider, and S. T. Hussain, “The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing,” *Journal of Innovation & Knowledge*, vol. 5, no. 2, pp. 117–129, Apr. 2020, doi: 10.1016/j.jik.2019.10.001.
- [16] K. Kwon and T. Kim, “An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model,” *Human Resource Management Review*, vol. 30, no. 2, p. 100704, Jun. 2020, doi: 10.1016/j.hrmr.2019.100704.
- [17] C.-J. Chen and J.-W. Huang, “Strategic human resource practices and innovation performance — The mediating role of knowledge management capacity,” *J Bus Res*, vol. 62, no. 1, pp. 104–114, Jan. 2009, doi: 10.1016/j.jbusres.2007.11.016.
- [18] Bock, Zmud, Kim, and Lee, “Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate,” *MIS Quarterly*, vol. 29, no. 1, p. 87, 2005, doi: 10.2307/25148669.
- [19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [20] L. C. Thuan, “The role of supervisor knowledge sharing behavior in stimulating subordinate creativity,” *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, vol. 50, no. 4, pp. 597–613, Jan. 2020, doi: 10.1108/VJIKMS-08-2019-0124.
- [21] K. Chua, R. Thinakaran, and A. Vasudevan, “Knowledge Sharing Barriers in Organizations - A Review,” *TEM Journal*, pp. 184–191, Feb. 2023, doi: 10.18421/TEM121-24.

-
- [22] G. Ni, Q. Cui, L. Sang, W. Wang, and D. Xia, "Knowledge-Sharing Culture, Project-Team Interaction, and Knowledge-Sharing Performance among Project Members," *Journal of Management in Engineering*, vol. 34, no. 2, Mar. 2018, doi: 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000590.