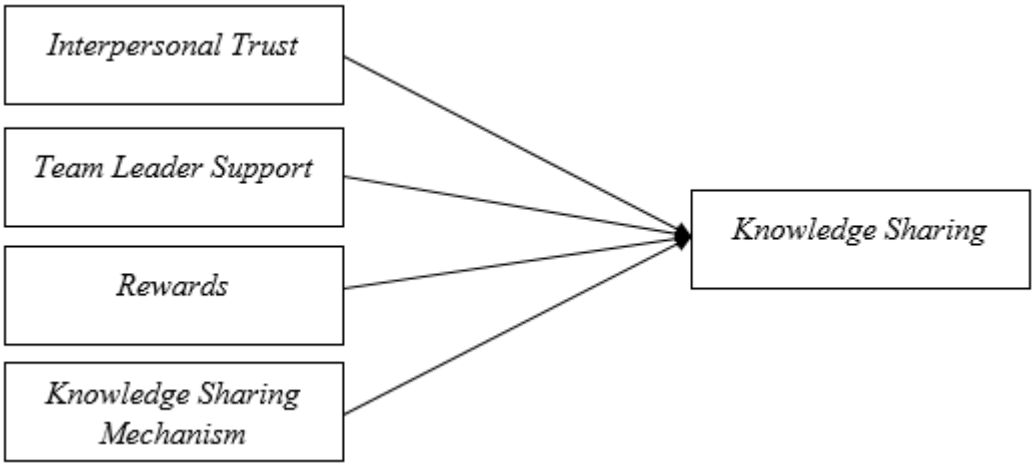
BAB II
KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Model-model penelitian terlebih dahulu

Wickramasinghe dan Widyaratne, (2012) meneliti efek dari *Interpersonal Trust, Team Leader Support, Rewards* dan *Knowledge Sharing Mechanisms* pada *Knowledge Sharing* di Sri Lanka. Metodologi survei yang digunakan sebanyak 150 pengembangan perangkat lunak yang terlibat langsung dalam pengembangan dan pemeliharaan produk perangkat lunak dari tim proyek. Hasil menunjukkan bahwa keempat hipotesis berhubungan positif.

Gambar 2.1

Model Hubungan *Effects of Interpersonal Trust, Team Leader Support, Rewards, and Knowledge Sharing Mechanisms on Knowledge Sharing in Project Teams*



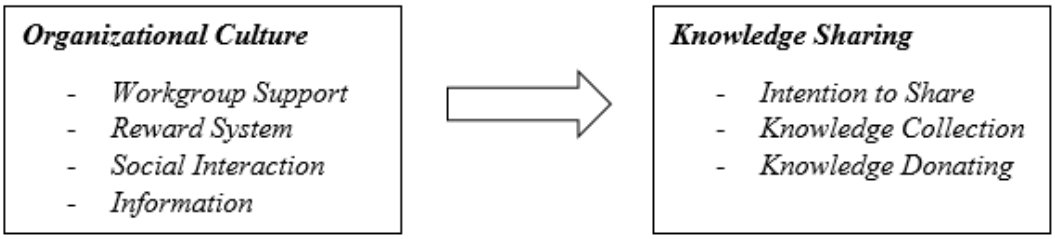
Sumber : Wickramasinghe dan Widyaratne (2012)

Mahmoud *et al.*, (2014) bagaimana *Trust* mempengaruhi *Knowledge Sharing* di UTM (Universitas Teknologi Malaysia). Survei yang digunakan sebanyak 132 responden. Hasil menunjukkan hubungan positif antara variabel independen dan dependen, kecuali *Reward System* terhadap *Knowledge Sharing.*

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.2

Model Hubungan *The Effect of Organizational Culture on Knowledge Sharing Among Academic Staff Holding an Administratice Position in University*

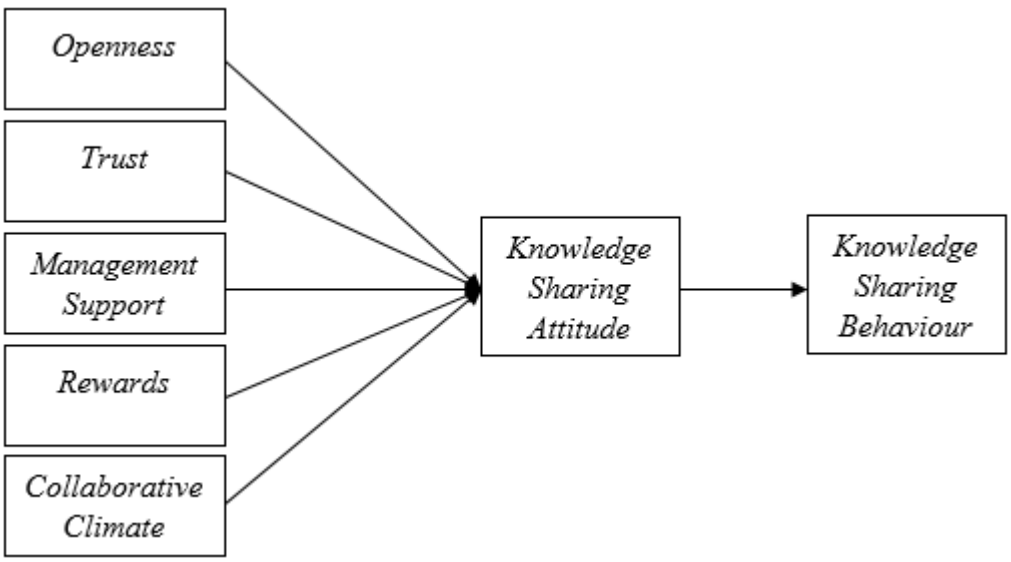


Sumber : Mahmoud *et al.*, (2014)

Yeo dan Gold, (2014) mengeksplorasi unsur-unsur yang pengaruh perilaku pekerja terkait berbagi pengetahuan di organisasi Arab Saudi. Survei dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan wawancara terstruktur. Hasil menunjukkan bahwa semua hipotesis berhubungan positif, kecuali variabel *Trust* terhadap *Knowledge Sharing Attitude.*

Gambar 2.3

Model Hubungan *Knowledge Sharing Attitude and Behaviour in Saudi Arabian Organisations: Why Trust Matters*



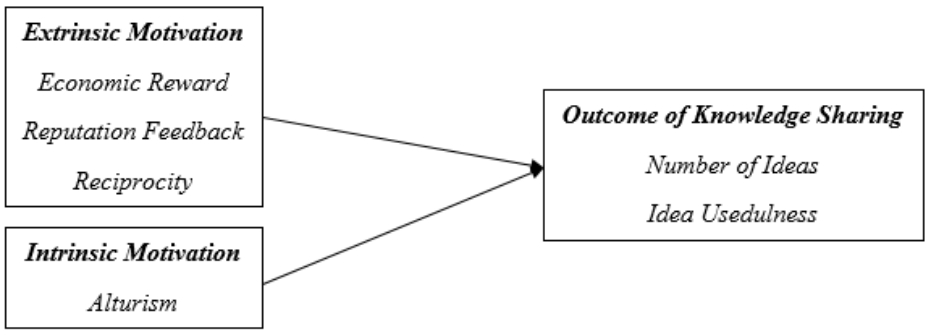
Sumber : Yeo and Gold (2014)

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Hung *et al*., (2011) menyelediki efek *Extrinsic Motivation* dan *Intrinsic Motivation* terhadap *Knowledge Sharing.* Hasil mnunjukkan bahwa kedua hipotesis berhubungan positif.

Gambar 2.4

Model Hubungan *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Individuals Knowledge Sharing Behavior*



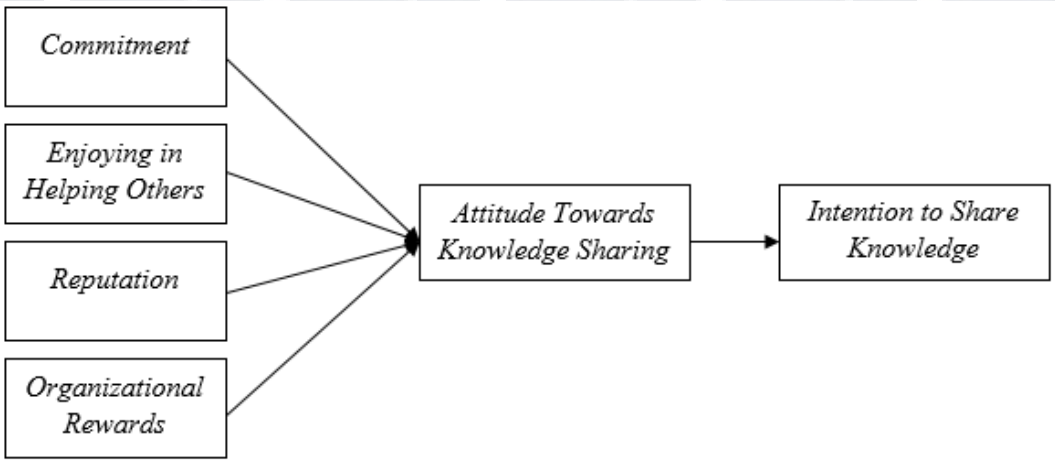
Sumber : Hung *et al*., (2011)

Tan dan Ramayah, (2014) menelitin peran motivasi yang terdiri dari *Commitment, Enjoying in Helping Others, Reputation* dan *Organizational Rewards* terhadap *Intention to Share Knowledge* yang dimediasi oleh *Attitude Towards Knowledge Sharing* di Malaysia. Survei yang digunakan sebanyak 373 menggunakan teknik *non-probability sampling.* Hasil menunjukkan bahwa kelima hipotesis berhubungan positif.

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.5

Model Hubungan *The Role of Motivators in Improving Knowledge-Sharing among Academics*

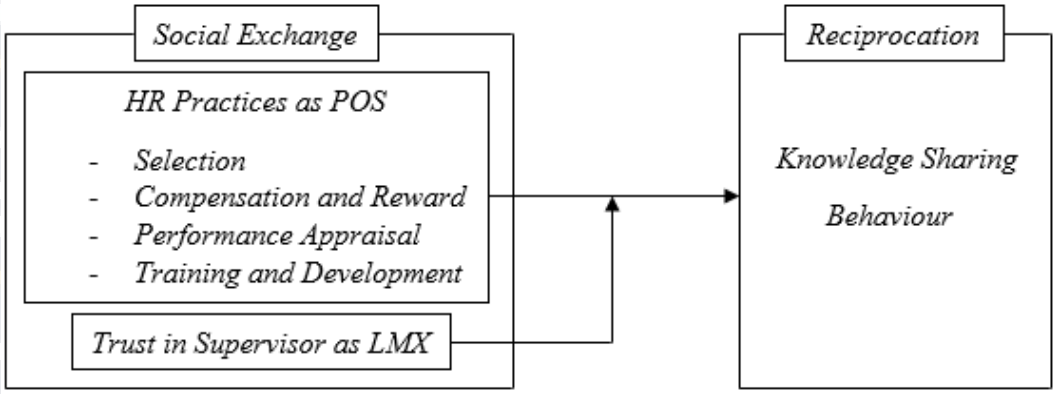


Sumber : Tan dan Ramayah (2014)

Kim dan Ko, (2014) menyelidiki *Human Resource Practices* dan *Knowledge Sharing* disektor publik, termasuk peran moderasi *Trust in Supervisor.* Hasil menunjukkan bahwa *Trust in Supervisor* memoderasi hubungan positif antara *Human Resource Practices* dan *Knowledge Sharing Behaviour.*

Gambar 2.6

Model Hubungan *HR Practices and Knowledge Sharing Behavior: Focusing on the Moderating Effect of Trust in Supervisor.*



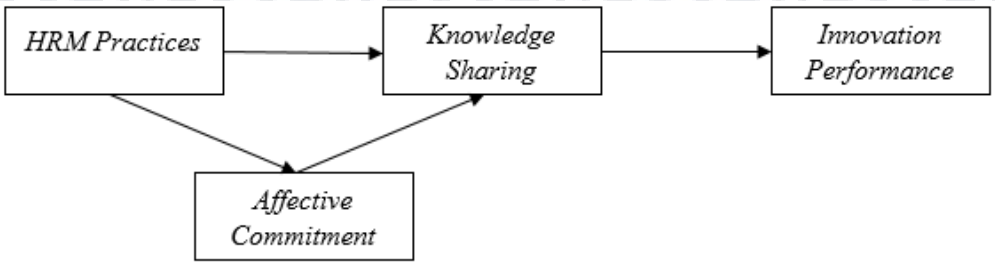
Sumber : Kim dan Ko (2014)

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Ordaz *et al.,* (2011) meneliti bagaiman *Human Resource Management Practices* berkontribusi untuk *Knowledge Sharing* dan *Innovation Performance.* Hasil menunjukkan bahwa *Human Resource Management Practices* tidak berhubungan positif terhadap *Knowledge Sharing* dengan cara langsung, tetapi mereka berhubungan positif ketika dimediasi oleh *Affective Commitment.* Selain itu *Knowledge Sharing* berhubungan positif terhadap *Innovation Performance.*

Gambar 2.7

Model hubungan pengaruh *The Influence of Human Resource Management on Knowledge Sharing and Innovation in Spain: The Mediating Role of Affective Commitment*



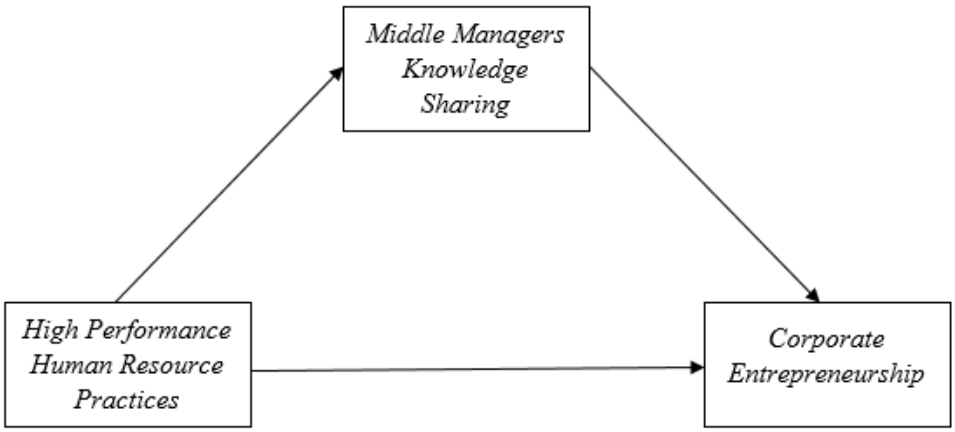
Sumber : Ordaz *et al.*, (2011)

Mustafa *et al.*, (2016) meneliti *Middle Managers Knowledge Sharing* sebagai mediasi dalam hubungan *High Performance Human Resource Practices* dan *Corporate Entrepreneurship.* Survei yang digunakan sebanyak 163 manajer menengah Malaysia. Hasil menunjukkan bahwa semua hipotesis berhubungan positif.

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.8

Model Hubungan *Untangling the Relationship between Human Resource Management and Corporate Entrepreneurship: The Mediating Effect of Middle Managers' Knowledge Sharing*



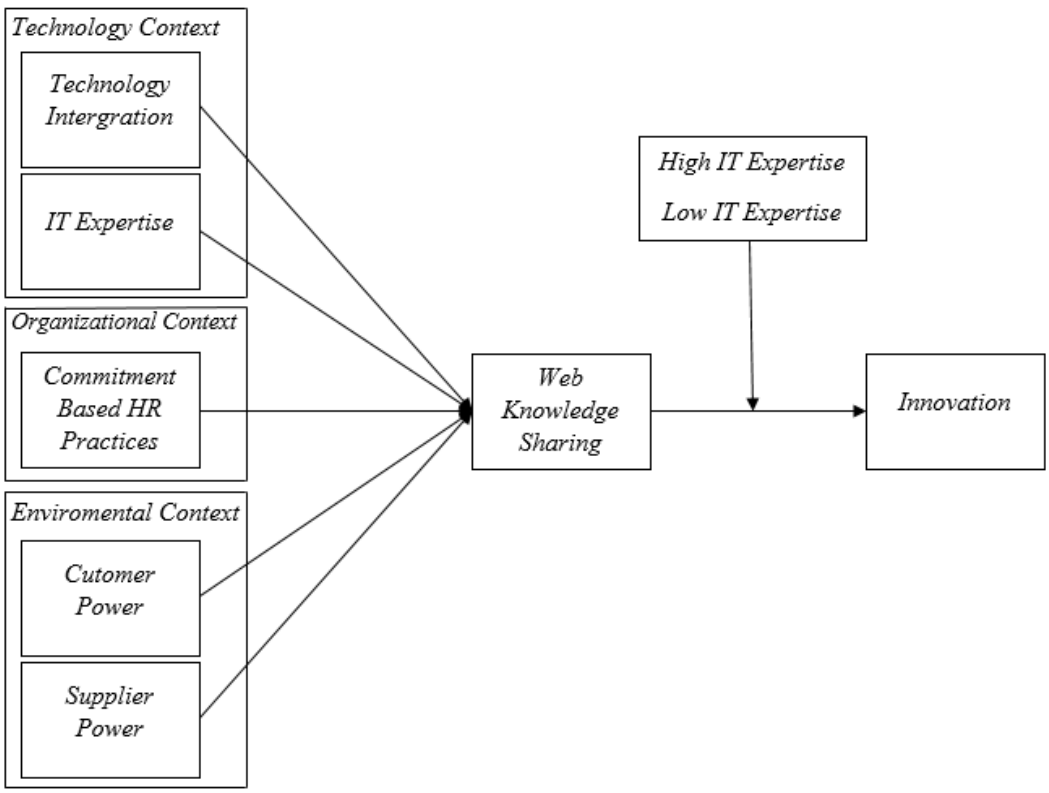
Sumber : Mustafa *et al.*, (2015)

Acosta *et al.*, (2014) *Web Knowledge Sharing* terhadap *Innovation* yang dimediasi oleh *High IT Expertise* dan *Low IT Expertise* di Spanyol. Survei yang digunakan sebanyak 535, hasil menunjukkan *Technology Context* dan *Organizational Context* berhubugan positif terhadap *Web Knowledge Sharing*. Selain itu *Web Knowledge Sharing* juga berhubungan positif terhadap *Innovation* yang dimediasi oleh *High IT Expertise* dan *Low IT Expertise*, tetapi *Enviromental Context* berhubungan negatif terhadap *Web Knowledge Sharing.*

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.9

Model Hubungan *Web Knowledge Sharing and its Effect on Innovation: an Empirical Investigation in SMEs*



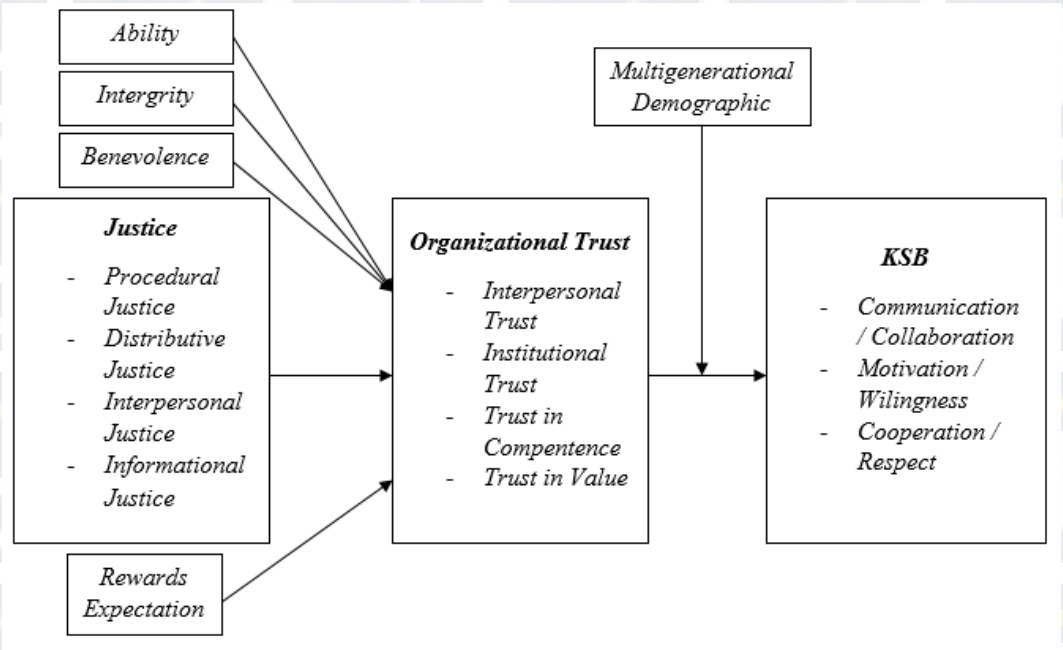
Sumber : Acosta *et al.*, (2014)

Samadi *et al.*, (2015), hubungan antara *Organizational Trust* dan *Knowledge Sharing* yang dimediasi oleh *Multigenerational Demographic*. Hasil menunjukkan variabel independen berhubunagn positif terhadap *Knowledge Sharing Behaviour* yang dimediasi oleh *Organizational Trust.* Selain itu *Organizational Trust* juga berhubungan positif terhadap *Knowledge Sharing Behaviour* yang dimediasi oleh *Multigenerational Demographic*.

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.10

Model Hubungan *Conceptual Model of Organizational Trust and Knowledge Sharing Behavior among Multigenerational Employees*



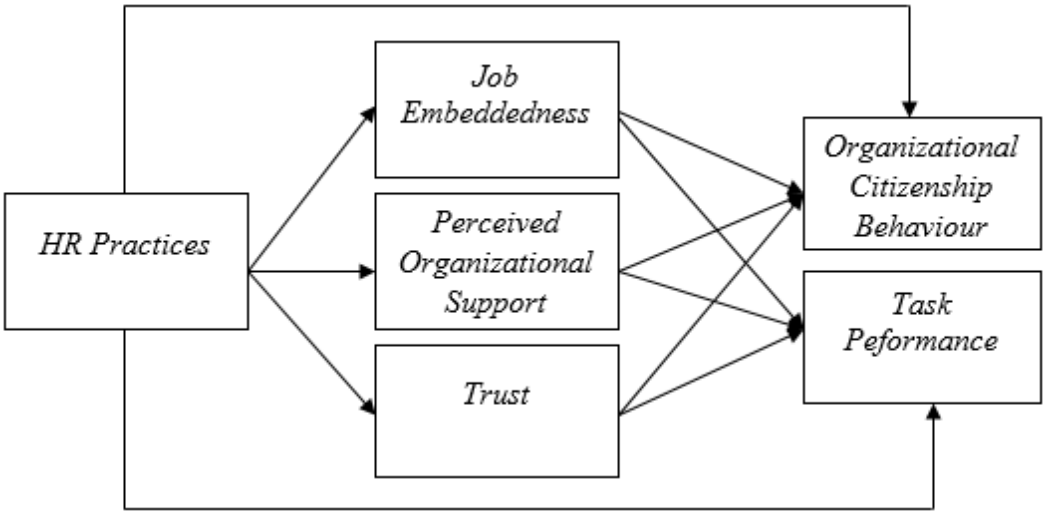
Sumber : Samadi *et al.*, (2015)

Fatima *et al.*, (2015) meneliti *Human Resource Practices* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Task Performance* yang dimediasi oleh *Job Embeddedness, Perceived Organizational Support* dan *Trust.* Survei dikumpulkan melalui tujuh fakultas Universitas di Pakistan. Hasil menunjukkan bahwa semua hipotesis berhubungan positif.

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.11

Model Hubungan *HR Practices and Employee Performance Relationship in Higher Education: Mediating Role of Job Embeddedness, Perceived Organizational Support and Trust*



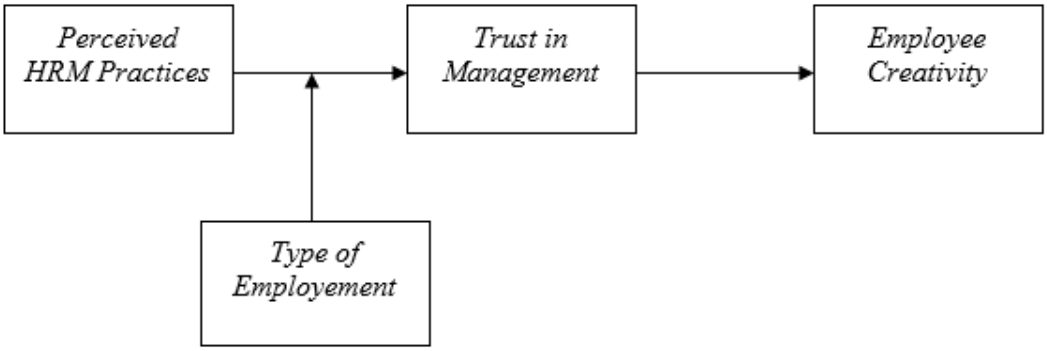
Sumber : Fatima *et al.*, (2015)

Lee *et al.*, (2019) mengekplorasi hubungan antara *Perceived Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Trust in Management* dan *Perceived Human Resource Management Practices* terhadap *Trust in Management* yang dimediasi oleh *Type of Employment.* Survei yang digunakan sebanyak 265 karyawan di 14 lembaga penelitian yang didanai oleh pemerintahan korea. Hasil menunjukkan hubungan positif antara *Perceived Human Resource Management Practices* terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Trust in Management* dan *Perceived Human Resource Management Practices* berhubungan positif terhadap *Trust in Management* yang dimediasi oleh *Type of Employment.*

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.12

Model Hubungan *Enhancing Employee Creativity for A Sustainable Competitive Advantage through Perceived Human Resource Management Practices and Trust in Management*

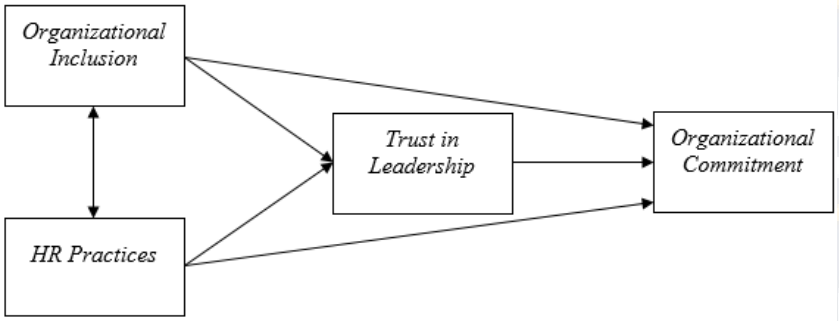


Sumber : Lee *et al.*, (2019)

Liggans *et al.*, (2019) menguji hubungan antara *Organizational Inclusion, Human Resource Practices, Trust in Leadership* dan *Organizational Commitment* diantara militer veteran dan nonveteran dilembaga federal. Hasil menunjukkan variabel independen berhubungan positif terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh *Trust in Leadership.*

Gambar 2.13

Model Hubungan *Military Veterans in Federal Agencies: Organizational Inclusion, Human Resource Practices, and Trust in Leadership as Predictors of Organizational Commitment*



Sumber : Liggans *et al.*, (2019)

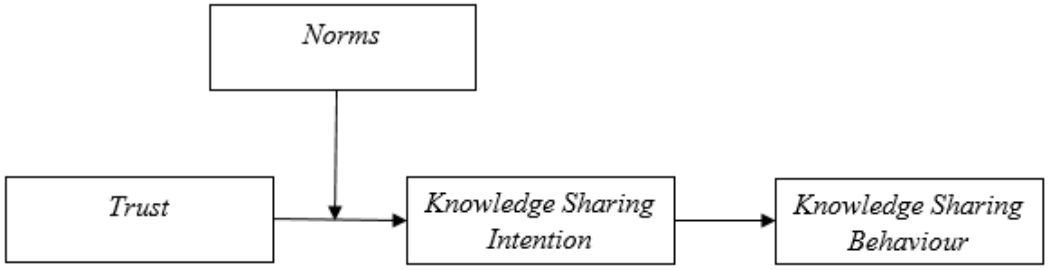
Wang *et al.*, (2015) meneliti bagaimana *Trust* mempengaruhi *Knowledge Sharing Intention* dan *Knowledge Sharing Behaviour.* Survei yang digunakan

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

sebanyak 314 penelitian dan pengembangan insinyur dari 52 perusahaan teknologi tinggi di Taiwan. Hasil menunjukkan bahwa ketiga hipotesis berhubungan positif.

Gambar 2.14

Model Hubungan *Knowledge Sharing in Knowledge Workers: The Roles of Social Exchange Theory and the Theory of Planned Behavior*

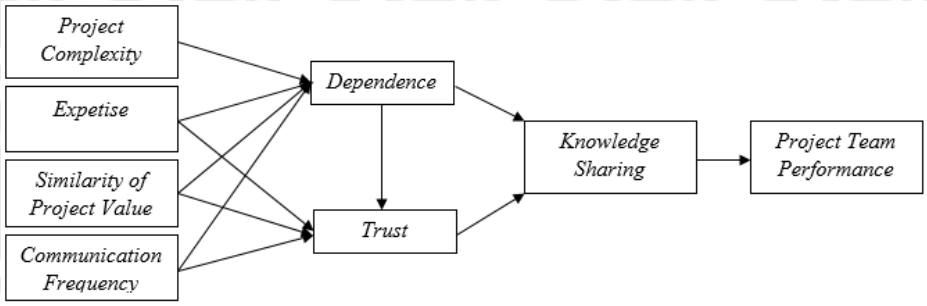


Sumber : Wang *et al.*, (2015)

Park dan Lee, (2014) meneliti variabel *Dependence* dan *Trust* terhadap *Knowledge Sharing* dalam *Project Team Performance*. Survei yang digunakan sebanyak 135 tim proyek didua perusahaan IT. Hasil menunjukkan semua hipotesis berhubungan positif.

Gambar 2.15

Model Hubungan *Knowledge Sharing in Information Systems Development Projects: Explicating The Role of Dependence and Trust*



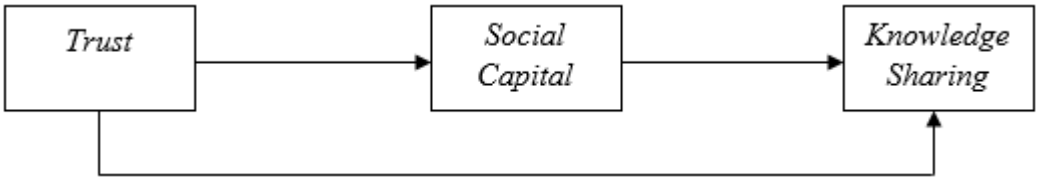
Sumber : Park dan Lee (2014)

Raharso, (2016) meneliti hubungan *Trust, Social Capital* dan *Knowledge Sharing* pada karyawan diminimart Bandung. Hasil menunjukkan variabel independen berhubungan positif terhadap dependen yang dimediasi oleh *Social Capital*.

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.16

Model Hubungan *Social Capital* Sebagai Mediatot Antara *Trust* dan *Knowledge Sharing:* Studi Empiris di Minimarket

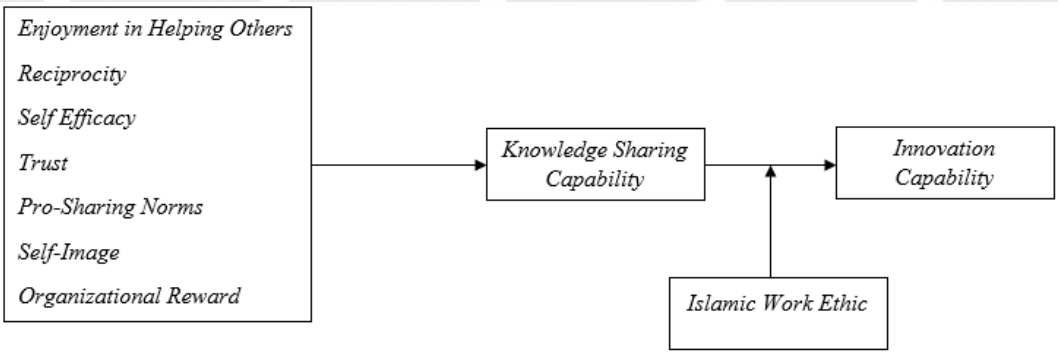


Sumber : Raharso (2016)

Kumar dan Rose, (2012) meneliti tentang peran *Knowledge Sharing Capability* dan relaksasi *Islamic Work Ethic.* Survei yang digunakan sebanyak 472 administrasi dan diplomat dari organisasi pemerintah di Malaysia. Hasil menunjukkan variabel independen berhubungan positif terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Capability.* Selain itu variabel *Knowledge Sharing Capability* juga berpengaruh positif terhadap *Innovation Capability* yang dimediasi oleh *Islamic Work Ethic.*

Gambar 2.17

Model hubungan *The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability*



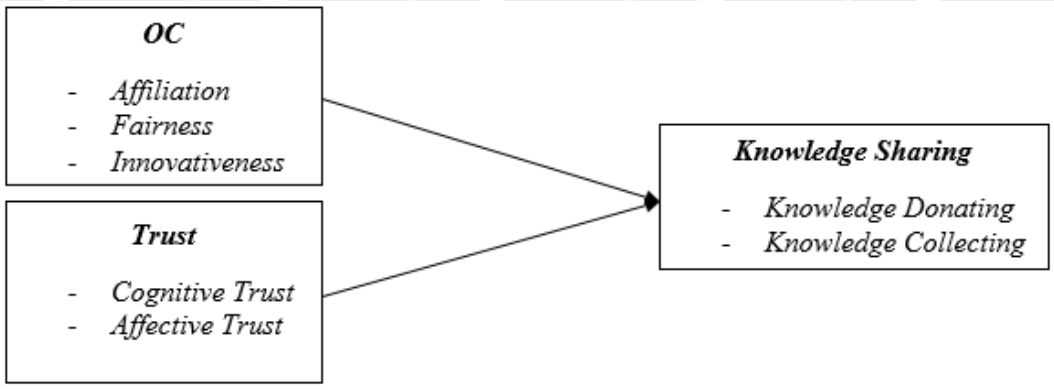
Sumber : Kumar dan Rose (2012)

Jain *et al.,* (2015) meneliti *Organizational Climate* dan *Trust* terhadap *Knowledge Sharing* diperusahaan multinasional tertentu dipasar yang sedang berkembang di Malaysia. Survei yang digunakan sebanyak 231 dari 25 perusahaan multinasional. Hasil menunjukkan bahwa kedua hipotesis berhubungan positif.

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.18

Model hubungan *Organizational Climate, Trust and Knowledge Sharing: Insights from Malaysia*

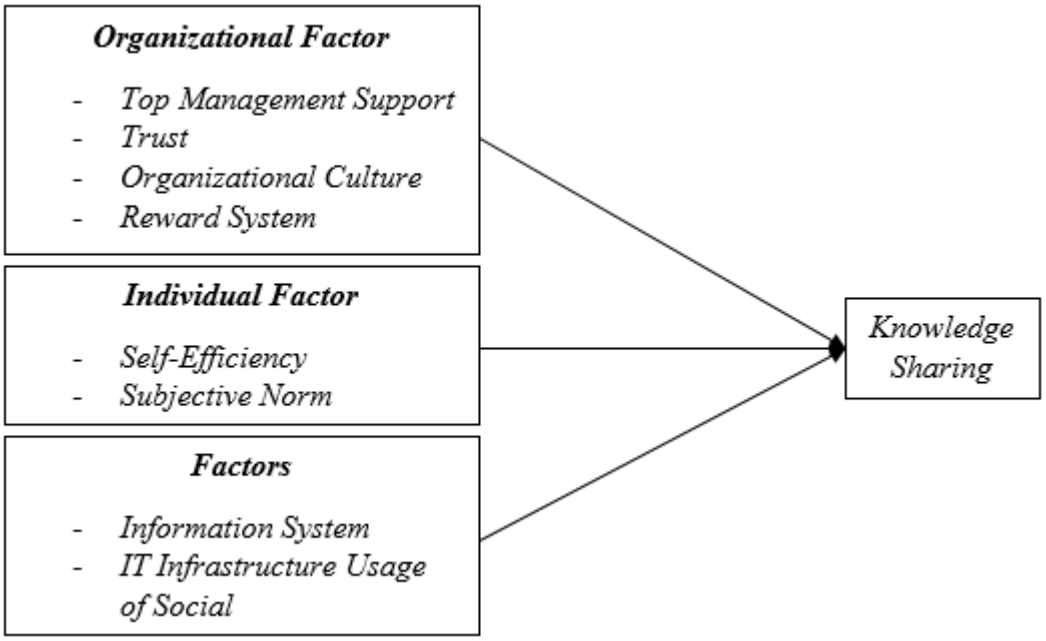


Sumber : Jain *et al.,* (2015)

Noor *et al.*, (2014), meneliti variabel yang mempengaruhi keberhasilan *Knowledge Sharing* diantara karyawan dalam organisasi. Hasil menunjukkan variabel independen berhubungan positif terhadap variabel dependen.

Gambar 2.19

Model hubungan *Factors Influencing Knowledge Sharing in Organizations: A Literature Review*



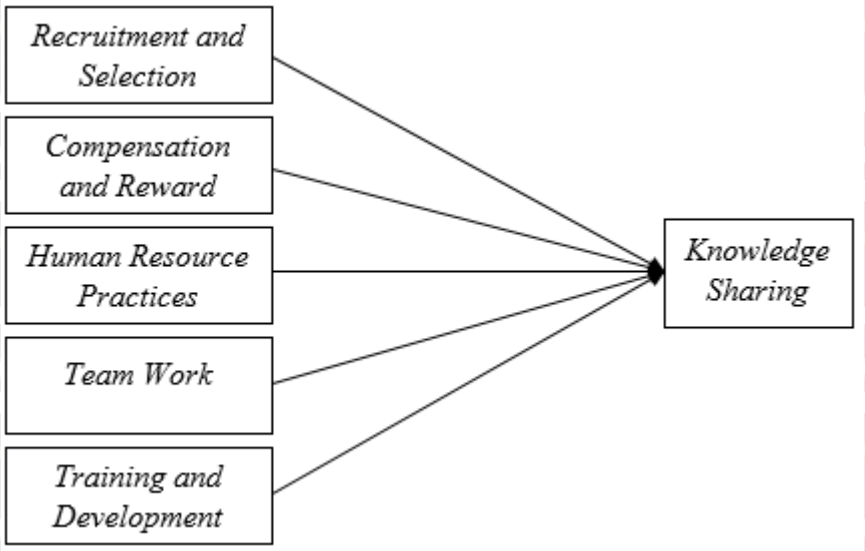
Sumber : Noor *et al.*, (2014)

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Sengottuvel dan Aktharsha (2016), mengambil sampel 225 perawat diambil dari 750 populasi perawat menggunakan kuesioner terstruktur dari empat rumah sakit terkemuka di Tiruchirapalli. Hasil menunjukkan bahwa keempat hipotesis behubungan positif, kecuali variabel *Human Resource Practices.*

Gambar 2.19

Model hubungan *HRM Practices, Knowledge Sharing, Innovation Capability and Firm Performance in Hospital*



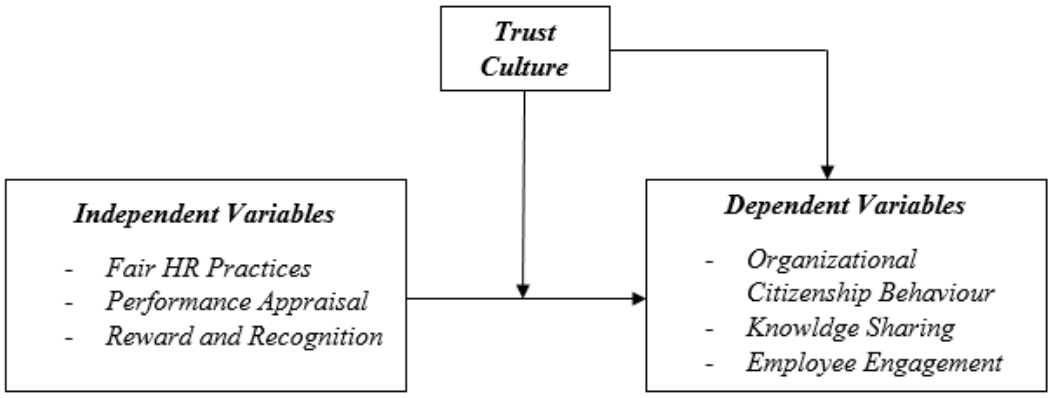
Sumber : Sengottuvel dan Aktharsha (2016)

Gupta dan Singh, (2017), meneliti peran *Fair Human Resource Practices, Performance Appraisal* dan *Reward and Recognition* dalam membina *Organizational Citizenship, Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Trust Culture.* Hasil menunjukkan variabel independen berhubungan positif terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh *Trust Culture.*

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

Gambar 2.21

Model hubungan *Predicting Employee Engagement, Knowledge Sharing & OCB*



Sumber : Gupta dan Singh (2017)

2.2 Definisi Variabel Dependen

Menurut (Kim dan Ko 2014), berbagi pengetahuan mengacu pada sejauh mana anggota organisasi berbagi pengetahuan strategis dengan rekan melalui proses pertukaran pengetahuan dan menciptakan pengetahuan baru. Berbagi pengetahuan mencakup banyak perilaku sukarela lainnya, seperti membantu dan perilaku prososial dan perilaku warga organisasi.

Menurut (Wickramasinghe dan Widyaratne 2012), berbagi pengetahuan adalah tindakan pendidik untuk memberikan pengetahuan kepada orang lain dalam organisasi. Berbagi pengetahuan yang diminta berarti mengirim dan menerima permintaan pengetahuan dan mengikutinya kemudian, dan berbagi pengetahuan berarti mengirim dan menerima pengetahuan tanpa permintaan sebelumnya. Berbagi pengetahuan adalah tindakan sukarela, berbagi pengetahuan mengacu pada kata yang diberikan penyedia layanan pengetahuan dengan cara yang dapat digunakan orang lain. Tapi tidak dipaksakan Ini adalah kesadaran penyedia layanan yang berpengetahuan luas dan berpartisipasi aktif dalam proses berbagi. Itu datang dengan perilaku.

Menurut (Mahmoud *et al.*, 2014), berbagi pengetahuan ini adalah cara dasar untuk pekerja untuk berpartisipasi dalam pengetahuan, inovasi, dan yang paling penting, keunggulan kompetitif organisasi. Berbagi pengetahuan adalah proses di mana satu pihak menyediakan sumber daya dan yang lainnya menerima

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

sumber daya. Pengetahuan yang jelas atau diam-diam adalah dikomunikasikan kepada individu lain. Berbagi pengetahuan melibatkan berbagi pengetahuan terkait dengan memberi karyawan akses ke informasi yang relevan melalui jaringan pengetahuan organisasi. Karena itu, pengetahuan berbagi dianggap sebagai pusat keberhasilan semua strategi manajemen pengetahuan dalam organisasi.

Menurut (Wang *et al.*, 2015), berbagi pengetahuan sebagai perilaku pertukaran sosial, berbeda dengan pertukaran ekonomi yang mengandalkan kontrak. Berbagi pengetahuan sebagai pembelajaran, transaksional, dan komunikasi perilaku yang menyenangkan. Berbagi pengetahuan diam-diam ada dalam pengaturan individu tertanam dalam berbagai kemungkinan dan sulit untuk diucapkan dan berkomunikasi. Pengetahuan diam-diam seperti pengalaman kerja khusus proses dan pengambilan keputusan relatif lebih sulit untuk dikomunikasikan dan belajar dari pengetahuan eksplisit. Beberapa pengetahuan berbasis teknologi dan melibatkan pengetahuan dari akumulasi jangka panjang, dan sulit untuk disampaikan secara tertulis dan bentuk lisan. Namun, beberapa pengetahuan yang konstruktif dan nyata ada dalam organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variable

2.3.1 Hubungan *Reward* dengan *Knowledge Sharing*

Kompensasi yaitu strategi insentif SDM untuk meningkatkan sikap dan perilaku pekerja. Penghargaan bisa langsung dan tidak langsung, dan berfungsi sebagai alat motivasi dalam memperkuat persepsi karyawan efikasi diri dalam kinerja karyawan. Penghargaan juga dapat meningkatkan tingkat difusi pengetahuan dalam organisasi, terutama ketika karyawan berhubungan menghargai nilai yang diberikan organisasi mereka pada berbagi pengetahuan. (Yeo dan Gold 2014)

Penghargaan organisasi diidentifikasi sebagai alat bantu membujuk orang seperti yang mereka inginkan. Imbalan ini berkisar dari insentif keuangan, seperti kenaikan gaji dan bonus, hingga imbalan nonkeuangan, seperti promosi dan keamanan pekerjaan. Studi sebelumnya yang memberikan bukti spesifik atau pengakuan penghargaan mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan. Ini

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

adalah bukti bahwa mekanisme penghargaan lebih penting daripada dukungan teknis. Dapat mendukung berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan melalui interaksi informal harus dihargai oleh insentif tidak berwujud seperti pengakuan. Insentif dapat mempromosikan berbagi pengetahuan terlepas dari jenisnya (mis. moneter atau nonmoneter). Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan lebih mungkin terjadi jika individu merasa bahwa motivasi yang mereka terima melebihi biaya yang dirasakan. Individu mungkin anggap insentif yang diberikan untuk berbagi pengetahuan hanya cukup jika ada ditujukan pada kecukupan insentif individu yang ditentukan sendiri. Karena itu, kebutuhan memonitor kecukupan insentif yang dirasakan individu dalam merancang program insentif untuk memfasilitasi berbagi pengetahuan. Dalam sebuah penelitian yang diteliti apakah insentif keuangan meningkatkan berbagi pengetahuan di komputer yang dimediasi lingkungan, bahwa insentif keuangan kelompok lebih terinspirasi berbagi pengetahuan daripada insentif turnamen atau upah borongan. Sistem penghargaan berbasis kinerja secara signifikan mempengaruhi karyawan berbagi pengetahuan dalam konteks organisasi publik dan swasta. (Wickramasinghe dan Widyaratne 2012)

Sistem penghargaan, yang bisa berupa uang atau non-moneter, diperlukan untuk lebih mendorong dan mendorong akademisi untuk berbagi pengetahuan mereka. Hasil menunjukkan bahwa insentif moneter memang meningkatkan kekuatan motivasi di antara individu untuk berbagi pengetahuan profesional mereka, yang pada gilirannya mengintensifkan pengetahuan yang bermanfaat. Selain itu, sistem penghargaan di universitas harus dilaksanakan dengan cara yang lebih komprehensif itu tidak hanya meningkatkan besarnya kontribusi, tetapi juga mempertahankan kualitas pengetahuan yang tinggi berkontribusi. Oleh karena itu, sistem penghargaan dapat secara positif meningkatkan berbagi pengetahuan akademisi di lembaga pendidikan tinggi. (Tan dan Ramayah 2014)

2.3.2 Hubungan *Human Resource Practices* dengan *Knowledge Sharing*

Dalam literatur, penelitian terbaru telah mencoba mengidentifikasi praktik-praktik SDM yang paling banyak efektif dalam mendorong pekerja untuk berbagi pengetahuan. Literatur sumber daya manusia menawarkan dua dasar perspektif yang dapat diadopsi organisasi untuk mengelola hubungan dengan

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

karyawannya. Di satu sisi, perspektif berbasis transaksi, yang melibatkan penerapan Praktik Sumber Daya Manusia yang membina hubungan pertukaran jangka pendek individu antara karyawan dan organisasi, mewakili perspektif tradisional. Di sisi lain tangan, praktik sumber daya manusia keterlibatan tinggi, yang menekankan pertukaran timbal balik jangka panjang hubungan, mewakili perspektif yang lebih inovatif. (Ordaz *et al*., 2011)

Perilaku berbagi pengetahuan individu dapat dipupuk melalui praktik SDM. Melalui kombinasi praktik SDM, perusahaan dapat memengaruhi manajer menengah persepsi tentang lingkungan organisasi yang mendukung yang memotivasi berbagi pengetahuan. Dengan demikian, melalui orang mengalir (mis. mobilitas, pelatihan pembunuhan ekstensif, dan staf selektif), Praktik Sumber Daya Manusia membantu perusahaan di memilih, melatih, dan memotivasi karyawan yang berkualitas, dengan demikian meningkatkan kemungkinan manajer menengah akan terlibat dalam berbagi pengetahuan. (Mustafa *et al.*, 2016).

Kerjasama adalah kunci dalam menciptakan iklim sosial yang mendorong berbagi pengetahuan dalam perusahaan. Iklim yang kuat untuk kerja sama antar pengetahuan pekerja diharapkan secara positif mempengaruhi berbagi pengetahuan di antara mereka berdasarkan praktik sumber daya manusia, yang berfokus pada jangka pendek individu pertukaran hubungan, dan praktik sumber daya manusia berbasis komitmen, yang menekankan hubungan pertukaran jangka panjang yang saling menguntungkan, menyarankan bahwa yang terakhir dapat berkontribusi untuk sosial semacam itu iklim. Praktik Sumber Daya Manusia berbasis komitmen, dengan menciptakan kondisi iklim sosial tertentu, pengaruh positif pertukaran pengetahuan di antara para pekerja. (Acosta *et al.*, 2014).

2.3.3 Hubungan *Reward* dengan *Trust*

Pekerja mengukur penghargaan perusahaan terhadap promosi, pembayaran, dan kesinambunga pekerjaan. Ini dibuktikan melalui pandangan kalkulatif dari komitmen organiasi. Dimana kinerja dapat menghasilkan penghargaan dalam bentuk materi. Ketergantungan dan dukungan organisasi yang digambarkan melalui pengakuan, promosi, dan dukungan pembayaran menjelaskan teori dukungan organisasi. Karyawan percaya bahwa keunggulan

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

dalam prestasi kerja akan dihargai berdasarkan konstruk harapan penghargaan. Penghargaan persepsi karyawan adalah balasan dari kontribusi mereka kepada organisasi sehingga mempengaruhi kepercayaan mereka terhadap organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki hubungan langsung degan harapan penghargaan. Ini mendukung pernyataan-pernyataan tentang lingkungan kerja yang mendukung berdasarkan pada struktur penghargaan mendorong proses pengambilan keputusan (Samadi *et al.*, 2015).

2.3.4 Hubungan *Human Resource Practices* dengan *Trust*

Para peneliti pertukaran sosial berpendapat bahwa kepercayaan sering dipandang sebagai hasil yang menguntungkan sosial tukar. Dalam penjelasan tentang bagaimana pertukaran sosial terbentuk antara karyawan dan mereka manajer dan bagaimana pertukaran sosial diaktifkan menjadi hubungan berbasis kepercayaan, literatur tentang Praktik Sumber Daya Manusia memberikan kerangka kerja penjelasan untuk menjelaskan bagaimana persepsi praktik SDMberkontribusi pada kepercayaan karyawan terhadap manajer mereka. Para peneliti mempelajari praktik SDM miliki menyarankan agar praktik SDM memberikan manfaat sosial emosional dan ekonomi kepada karyawan mengarah ke kesadaran mereka tentang betapa berharganya mereka dalam organisasi mereka dan timbal balik mereka dengan sikap dan perilaku positif. Praktik SDM pada kepercayaan di tempat kerja dengan menggunakan model teoritis berdasarkan teori organisasi perilaku, psikologi organisasi, pertukaran sosial, dan ekonomi. Praktik Sumber Daya Manusia memberikan pesan yang konsisten dan positif kepada karyawan di pemerintah daerah Inggris dan lebih lanjut menyoroti bahwa praktik Sumber Daya Manusia adalah penentu kuat kepercayaan (Lee *et al*., 2019).

2.3.5 Hubungan *Trust* dengan *Knowledge Sharing*

Kepercayaan adalah aspek mendasar dari pertukaran sosial. Orang cenderung membantu dan bekerja sama dengan orang lain ketika mereka merasakan lingkungan sosial yang dapat dipercaya. Kepercayaan adalah kesediaan seseorang untuk menerima pengetahuan pihak lain dan pihak lain ingin mengambil tindakan yang berharga tanpa terpengaruh oleh kemampuan mereka untuk memeriksa dan mengendalikan pihak tersebut. Kepercayaan sebagai hasil

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

identifikasi yang menguntungkan pertukaran sosial. Kepercayaan tampaknya penting untuk memahami pertukaran sosial (Wang *et al.*, 2015).

Penelitian sebelumnya memberikan bukti yang cukup bahwa kepercayaan berperan peran positif dalam berbagi pengetahuan. Dalam literatur tentang manajemen hubungan, kepercayaan telah diakui sebagai faktor penting yang mempengaruhi berbagi pengetahuan secara virtual komunitas dalam aliansi antar organisasi, dan dalam hubungan rantai pasokan kapal. Kepercayaan yang dirasakan pembeli mengurangi transaksi biaya dan berkorelasi dengan berbagi informasi yang lebih besar di Indonesia hubungan klien. (Park dan Lee 2014).

Berbagi pengetahuan sebagai bentuk interaksi sosial, kepercayaan ditemukan lebih dipengaruhi daripada motivasi ekonomi. Karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan budaya atau atmosfer rasa saling percaya. Kepercayaan antar karyawan menunjukkan bahwa rasa saling percaya dapat meningkatkan berbagi pengetahuan di antara pekerja dan memberi mereka akses ke pengetahuan yang mereka miliki. Ini memengaruhi nilai membangun persahabatan. Selain itu, dalam suasana yang tidak stabil, kepercayaan antar karyawan juga merupakan sumber komunikasi dan kerja sama (Raharso 2016).

Kepercayaan adalah penentu penting lainnya dari berbagi pengetahuan. Tingkat risiko dan ketidakpastian itu terkait dengan transfer pengetahuan diam-diam dikurangi dengan hubungan saling percaya. Beberapa transfer pengetahuan implisit muncul dari pelatihan atau pertemuan dan informal, sementara yang lain bersifat informal, yang melibatkan transfer pengetahuan formal dan informal ke departemen jejaring sosial luar. system Lead Yang penting adalah interaksi karyawan, motivasi dan kemampuan untuk berbagi. Orang-orang belajar dan menggunakan apa yang mereka pelajari. Pada tingkat dasar, kepercayaan berfungsi sebagai pengganti kemampuan untuk memantau atau verifikasi informasi. Kepercayaan memiliki beberapa peran dalam berbagi pengetahuan, baik sebagai anteseden dan sebagai konsekuensi dari berbagi pengetahuan. Dalam konteks hubungan, itu beroperasi untuk memperkuat hubungan, dan hubungan itu, pada gilirannya, memberikan lebih banyak alasan untuk kepercayaan. Kesulitan dalam berbagi pengetahuan sebagai "kekakuan" pengetahuan. Ketika tingkat kelengketan meningkat, hambatan berbagi pengetahuan meningkat. dalam

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

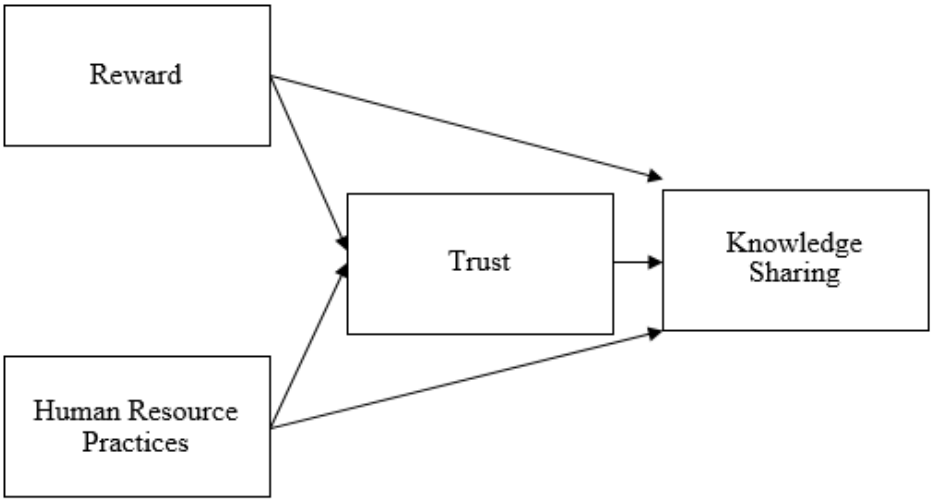
pekerjaan mani, dia membantah bahwa kekakuan terjadi karena ketidakpastian sebab akibat dari pengetahuan yang dibagikan dan hubungan yang sulit antara donor pengetahuan dan pengumpul pengetahuan. Disarankan bahwa hubungan yang lebih kuat, berdasarkan kepercayaan antara baik donor pengetahuan dan pengumpul pengetahuan, bisa mempermudah proses berbagi pengetahuan (Jain *et al.*, 2015).

2.4 Model penelitian dan perumusan hipotesis

Karena variabel-variabel diatas dibahas dan dipengaruhi, peneliti mengembangkan dan mempertimbangkan kerangka kerja penelitian berikut:

Gambar 2.20

Model Hubungan *Reward, Human Resource Practices, Trust* dan *Knowledge Sharing*



Dari penjelasan model dan kerangka kerja di atas, rumus hipotesis untuk penelitian ini adalah :

H_1: Terdapat pengaruh positif antara *Reward* dan *Knowledge Sharing*

H_2: Terdapat pengaruh positif antara *Human Resource Practices* dan *Knowledge Sharing*

H_3: Terdapat pengaruh positif antara *Reward* dan *Trust*

H_4: Terdapat pengaruh positif antara *Human Resource Practices* dan *Trust*

H_5: Terdapat pengaruh positif antara *Trust* dan *Knowledge Sharing*

H_6: Terdapat pengaruh positif antara *Reward* dan *Knowledge Sharing* yang dimediasi oleh *Trust*

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

H_7: Terdapat pengaruh positif antara *Human Resource Practices* dan *Knowledge Sharing* yang dimediasi oleh *Trust*

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020