

## ABSTRAK

Pengetahuan adalah intangible asset yang dapat menjadi keunggulan kompetitif perusahaan jika dikelola dengan tepat. Sumber daya manusia memegang kontrol penuh akan pengetahuan sehingga knowledge sharing menjadi sangat penting agar perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitifnya. Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi knowledge sharing, yaitu praktek manajemen sumber daya manusia, komitmen afektif pada organisasi, dan affective interpersonal trust. Jika ketiga variabel tersebut meningkat maka knowledge sharing juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada para karyawan kompartemen riset dan kompartemen pengembangan PT. Petrokimia Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung praktek manajemen sumber daya manusia terhadap knowledge sharing, pengaruh tidak langsung praktek manajemen sumber daya manusia terhadap knowledge sharing dengan menggunakan komitmen afektif pada organisasi sebagai variabel mediasi serta pengaruh komitmen afektif terhadap knowledge sharing dengan affective interpersonal trust sebagai variabel moderator. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah 94 karyawan kompartemen riset dan kompartemen pengembangan PT. Petrokimia Gresik dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh langsung terhadap knowledge sharing, komitmen afektif memediasi hubungan praktek manajemen sumber daya manusia dengan knowledge sharing dan affective interpersonal trust memoderasi hubungan antara komitmen afektif pada organisasi dengan knowledge sharing.

**Kata Kunci: Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia, Komitmen Afektif pada Organisasi, Affective Interpersonal Trust, dan Knowledge Sharing**

## ABSTRACT

Knowledge is an intangible asset that can be a competitive advantage of corporate if managed properly. Human resources have full control of knowledge so knowledge sharing is essential for the company to make their competitive advantage. There are some variables that can affect knowledge sharing, such as human resource practices, affective commitment, and affective interpersonal trust. If the numbers of these variables increase then knowledge sharing will also increase.

This research is conduct on riset and development compartment employees of Petrokimia Gresik Company. The aim of this research is to find out direct influence of human resource practices towards knowledge sharing, indirect influence of human resource practices towards knowledge sharing by using affective commitment as the mediating variables, and influence of affective commitment towards knowledge sharing by using affective interpersonal trust as the moderating variables. This research uses quantitative approach. The samples of this research are 94 Petrokimia Gresik employees of riset and development compartment by using census method. The analysis technique used in this study is Partial Least Square (PLS).

Results of this study showed that human resource practices influence knowledge sharing in a direct way, affective commitment is partial mediate between human resource practices and knowledge sharing, and affective interpersonal trust is moderate between affective commitment and knowledge sharing.

**Keywords: Human Resource Practices, Affective Commitment, Affective Interpersonal Trust, and Knowledge Sharing**