

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Definisi Variabel

2.1.1 *Empowering Leadership*

Kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya di tempat kerja dalam peningkatan kinerja mereka sehingga tercapai tujuan organisasi dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses luas yang bertujuan untuk membimbing dan mempengaruhi pengikut di tempat kerja guna tercapainya tujuan organisasi dengan cepat dan tepat melalui penerapan beberapa metode termasuk pendelegasian kekuasaan dan wewenang (Shafiu et al., 2019).

Empowering leadership (EL) menurut Zhang & Bartol (2010) didefinisikan dengan ciri-ciri kepemimpinan pemberdayaan seperti pendelegasian tugas dan wewenang, menyerahkan kedaulatan kerja, penataran, dan memberikan informasi penting kepada bawahan. Pemimpin pemberdayaan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja dengan mempertahankan otonomi karyawan dan meningkatkan makna kerja karyawan (Zhang et al., 2018). Menurut Zhang & Bartol (2010) ada empat aspek dalam *empowering leadership* yaitu meningkatkan makna kerja, mendorong keterlibatan dalam pengambilan keputusan, menunjukkan kepercayaan diri dalam kinerja tinggi, dan menawarkan kebebasan dari pembatasan yang membatasi. Sementara Arnold et al. (2000) berpendapat

empowering leadership memiliki lima ukuran yaitu pemimpin dengan contoh, pembinaan, pengambilan keputusan partisipatif, menginformasikan serta menunjukkan kepedulian.

Dengan demikian, *empowering leadership* (EL) didefinisikan sebagai proses membimbing dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui penerapan pendelegasian tugas dan kekuasaan, memberikan informasi penting serta memberikan kebermaknaan kerja pada bawahannya. Indikator yang digunakan adalah meningkatkan kebermaknaan kerja, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan kepercayaan, dan menunjukkan kepedulian (*show concern*) terhadap karyawan.

2.1.2 *Inter Organizational Knowledge Sharing*

Ahmad & Karim (2019) berpendapat bahwa berbagi pengetahuan mengacu pada tindakan berbagi informasi, bimbingan, dan bakat yang terkait dengan aktivitas seperti membantu serta bekerja sama dalam melakukan pekerjaan rutin, mengatasi kesulitan, juga menghasilkan gagasan baru. Sedangkan menurut Nonaka dan Takeuchi (1995) dalam (Nodari et al., 2016) berbagi pengetahuan dipetakan menjadi dua tingkat yaitu intra-organisasi, antara individu dan unit dalam suatu organisasi dan tingkat antar organisasi, seperti dalam kasus berbagi antara perusahaan dan eksternal lingkungan dua atau lebih perusahaan.

Berbagi pengetahuan antar organisasi adalah kegiatan mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari perwakilan satu organisasi ke

organisasi lain (DiFonzo & Bordia, 2005). Sedangkan menurut Chen et al., (2014) berbagi pengetahuan antar organisasi adalah strategi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, memengaruhi aset pengetahuan perusahaan mitra secara menyeluruh, memungkinkan identifikasi peluang, penangkapan nilai dan akses ke pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan lain.

Berbagi pengetahuan antar organisasi juga mengacu pada kegiatan yang melibatkan penyebaran dan berbagi pengetahuan antara penyedia dan penerima ilmu (Lee, 2001). Definisi ini menunjukkan bahwa setiap kegiatan berbagi pengetahuan meliputi donasi (menyumbangkan) dan memperoleh (atau mengumpulkan pengetahuan). Kedua proses tersebut memiliki sifat yang berbeda dan dapat diperkirakan dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. Di mana menyumbang pengetahuan atau *knowledge donating* merupakan berbagi modal intelektual seseorang dengan orang lain (dalam istilah rasional ekonomi, berarti lebih banyak biaya daripada keuntungan), mengumpulkan pengetahuan atau *knowledge collecting* berarti memungkinkan diri sendiri untuk mendapatkan keuntungan dari modal intelektual orang lain (dimana manfaat mungkin jauh lebih besar daripada biaya) (van den Hooff et al., 2004). Berdasarkan Ardichvili et al., (2003) bahwa berbagi pengetahuan terdiri dari permintaan dan penyediaan pengetahuan baru. Van Aken and Weggeman (2000) membedakan antara penerima pengetahuan dan sumber pengetahuan dalam proses berbagi pengetahuan dan Oldenkamp (2001) membahas bagaimana berbagi

pengetahuan melibatkan pembawa pengetahuan dan peminta pengetahuan. Menurut van den Hooff et al., (2004), ada dua perilaku dasar yaitu donasi pengetahuan (*knowledge donating*), yang melibatkan berbagi modal keilmuan dengan orang lain, dan pengumpulan pengetahuan (*knowledge collecting*), yang melibatkan percakapan dengan orang lain untuk berbagi modal keilmuan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan antar perusahaan (*inter organizational knowledge sharing*) adalah kesanggupan karyawan suatu perusahaan untuk berbagi pengetahuan meliputi *knowledge donating* serta *knowledge collecting* yang dalam pelaksanaanya lewat perwakilan individu dengan tujuan mengidentifikasi peluang dan pengetahuan yang dimiliki perusahaan lain. Indikator yang digunakan yaitu *knowledge donating* yang meliputi berbagi pengetahuan dengan perusahaan lain tanpa diminta, berbagi pengetahuan dan meminta untuk mengikuti, berbagi informasi tanpa diminta, berbagi pengalaman dan kisah sukses. Dan untuk *knowledge collecting* meliputi mengumpulkan pengetahuan dari perusahaan lain, mengumpulkan informasi dari perusahaan lain, mengumpulkan atau pencarian pengalaman dan kisah sukses dari perusahaan lain.

2.1.3 Kecerdasan Digital

Kecerdasan menurut Schmidt & Hunter (2000) adalah kemampuan untuk belajar dan mengatasi masalah. Cismaru et al. (2018) kecerdasan digital dapat didefinisikan sebagai kapasitas untuk memahami konsep

digital/online, teknologi, serta isu-isu informasi dan komunikasi online. Adams (2004) menyatakan bertambahnya kecerdasan bentuk baru yaitu *digital intelligence* (kecerdasan digital), sebagai tanggapan atas teknologi digital yang membawa perubahan budaya, dengan mempertimbangkan keterampilan serta kemampuan yang ada. Dalam definisi sederhana kecerdasan digital adalah terkait dengan interaksi individu dengan teknologi. Lebih khususnya lagi adalah agregat dari keahlian sosial, emosional dan kognitif yang menumbuhkan seseorang untuk menyesuaikan emosi dan menyesuaikan perilaku serta kredensial untuk menghadapi kehidupan digital (Yurtseven, 2020).

Kecerdasan digital melibatkan pemahaman pelanggan dan bagaimana mereka menggunakan situs web perusahaan, situs seluler atau aplikasi seluler, yang datanya digunakan untuk mengoptimalkan pengalaman mereka kapan pun, di manapun atau bagaimana mereka berinteraksi dengan perusahaan disebutkan di situs internet (Mithas & Smith, 2017). Sedangkan menurut Yuhyun (2016) kecerdasan digital terdiri dari delapan aspek meliputi *digital identity*, *digital use*, *digital safety*, *digital security*, *digital emotional intelligence*, *digital communication*, *digital literacy*, serta *digital rights*.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kecerdasan digital adalah tanggapan atas perubahan teknologi digital dengan mempertimbangkan kemampuan, keterampilan dan emosional dalam menghadapi dan memenuhi tantangan serta beradaptasi dengan kehidupan digital. Indikator yang digunakan

mengadopsi dari pendapat Mithas & Smith (2017) dan Yuhyun (2016) yaitu penggunaan situs web dan aplikasi, respon terhadap perubahan trend, *digital emotional intelligence*, dan *digital communication*.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Nurcahyo & Wikaningrum (2020) kinerja merupakan hasil perolehan karyawan dalam memenuhi tanggungjawabnya baik secara kuantitas serta mutu, dan juga hasil kerja digunakan perusahaan sebagai panduan dalam merencanakan strategi masa depan yang tepat dan sesuai visi misi perusahaan sehingga mampu bertahan serta bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja menurut Al Mehrzi dan Singh (2016) adalah keseluruhan keberhasilan pencapaian seseorang selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tanggung jawab dengan potensi hasil yang berbeda-beda, seperti standar kinerja, tujuan atau target, dan kriteria yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Menurut Bernadin & Russel (2013) dalam Torau (2019), ada enam dimensi untuk mengukur kinerja yaitu pengawasan, efektivitas biaya, kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu. Sedangkan menurut Bangun (2012) indikator kinerja ada 5 terdiri dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, tepat waktu, serta kemampuan bekerja sama. Kualitas, menunjukkan pemenuhan persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan; kuantitas, mewakili jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sebagai target pekerjaan; tanggung jawab, diukur dengan sikap karyawan dalam melakukan tugas dan kewajiban yang

diberikan; tepat waktu, diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan; kemampuan bekerja sama, kemampuan seorang pegawai dalam menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Dari definisi-definisi tersebut maka pengertian dari kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan maupun hasil dari kerja sama antar karyawan berupa kualitas dan kuantitas yang diselesaikan secara tepat waktu sesuai kesepakatan bersama. Indikator yang digunakan yaitu kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kerja sama.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 *Empowering Leadership* dan Kinerja Karyawan

Pemberdayaan merangsang berbagi pengetahuan di antara karyawan dan, pada gilirannya, diketahui membantu meningkatkan tingkat kinerja organisasi (Srivastava et al., 2006). Salah satu cara organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja adalah dengan memberdayakan karyawan mereka dan membiarkan mereka berbagi apa yang mereka miliki, sehingga karyawan lain dapat belajar dari orang lain (J. Lee et al., 2014). Kepemimpinan yang memberdayakan dibedakan dengan sering kali mengikut sertakan anggotanya untuk perumusan tujuan. Hal ini membantu karyawan merasa dilibatkan, sehingga meningkatkan dedikasi kerja berdampak meningkatkan kinerja (Ahluwalia & Puji, 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh *Empowering leadership*. Selaras dengan penemuan Kundu et al., (2019) dan Humborstad et al.

(2014) kepemimpinan pemberdayaan merupakan pendekatan kepemimpinan yang memotivasi pengikutnya untuk senantiasa meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

Individu akan lebih giat terlibat dalam pekerjaan ketika mereka merasa dipercaya, memiliki suara dalam pengambilan keputusan, dan mendapatkan dukungan serta dorongan. Berdasarkan temuan empiris, kepemimpinan yang memberdayakan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif karena pemimpin secara konsisten memberikan instruksi yang membantu membentuk karakter individu, secara aktif mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan, menawarkan pembinaan, dan mengungkapkan kepedulian kepada setiap karyawan dengan tujuan utama meningkatkan kinerja karyawan (Tabara et al., 2021).

Berdasarkan hasil studi terdahulu, untuk menciptakan sebuah kinerja karyawan perlu didukung dengan *empowering leadership* yang baik.

Hipotesis 1 : *Empowering Leadership* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 *Inter Organizational Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan

Berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh individu antar organisasi, yaitu proses donasi (*knowledge donating*) dan pengumpulan pengetahuan (*knowledge collecting*) memungkinkan terciptanya pengetahuan baru, pemecahan masalah dan retensi pengetahuan yang dibagikan dan disebarluaskan oleh karyawan (Nodari et al., 2016). Dengan cara yang

sama bahwa kesanggupan karyawan untuk menyumbangkan dan mengumpulkan pengetahuan memberikan banyak manfaat untuk organisasi, seperti penerapan ide, proses, produk atau layanan baru (Lin, 2007). Berbagi pengetahuan antar perusahaan dapat memungkinkan kapasitas yang lebih besar untuk memecahkan masalah, dan juga interaksi yang lebih besar antara eksploitasi dan eksplorasi pengetahuan (Im and Rai, 2008). Dengan berbagi pengetahuan yang dilakukan antara perusahaan, maka mereka dapat melakukan aktivitas menyediakan dan mengumpulkan pengetahuan, berbagi informasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Pertukaran pengetahuan sangat penting ketika sebuah bisnis bersiap meluncurkan sesuatu yang baru. Karena dengan bertukar pengetahuan antar pelaku bisnis, mereka dapat terlibat dalam aktivitas berbagi informasi, transfer pengetahuan, dan peningkatan inovasi yang meningkatkan kinerja bisnis.

Hasil penelitian Nodari et al., (2016) menunjukkan bukti empiris donasi pengetahuan (*knowledge donating*), pada gilirannya, menjadi penting dalam proses berbagi pengetahuan karena selain berdampak pada kapasitas penyerapan, dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, donasi pengetahuan berkontribusi pada pengembangan pengumpulan pengetahuan (*knowledge collecting*), yang juga secara tidak langsung terkait dengan kinerja. Hasil penelitian Rohim & Budhiasa (2019) menunjukkan bukti empiris bahwa berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini membuktikan kegiatan berbagi pengetahuan

oleh karyawan dalam hal berbagi keahlian teknis, berbagi pengetahuan setelah mengikuti pelatihan, berbagi dokumen kebijakan dan berkolaborasi untuk memecahkan masalah, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari teori tersebut, perlu digarisbawahi yaitu mengenai berbagi pengetahuan setelah mengikuti pelatihan, dan berkolaborasi untuk memecahkan masalah. Kedua kegiatan tersebut sangat berhubungan dengan penerapan berbagi pengetahuan antar perusahaan, karyawan pada perusahaan yang berbeda dapat saling berbagi pengetahuan, dan memberikan masukan mengenai solusi pemecahan masalah sesuai dengan pengalaman yang pernah dilalui.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus didukung dengan berbagi pengetahuan.

Hipotesis 2 : *Inter Organizational Knowledge Sharing* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2.2.3 Peran Moderasi Kecerdasan Digital hubungan antara *Empowering Leadership* dan Kinerja Karyawan

Definisi sederhana dari kecerdasan digital adalah “kemampuan untuk memperoleh dan menerapkan pengetahuan baru dan keterampilan yang berkaitan dengan teknologi digital”. Tidak hanya mengetahui cara menggunakan alat digital, tetapi mengetahui kapan dan bagaimana teknologi digital dapat meningkatkan efisiensi dan hasil kerja. Kecerdasan Digital pada dasarnya adalah tentang hubungan individu dengan teknologi (Waller, 2015). Inovasi yang erat kaitannya dengan teknologi terbukti

mampu mempercepat kinerja organisasi secara keseluruhan (Syifa & Ahman, 2022).

Dalam penelitian ini, peran kecerdasan digital memoderasi hubungan antara *empowering leadership* dengan kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan didukung dengan penerapan *empowering leadership*. Dengan peran kecerdasan digital interaksi pemimpin dan karyawan dalam pendelegasian tugas dan penyampaian informasi penting dapat memanfaatkan penggunaan situs web dan aplikasi. Hal tersebut dapat diartikan penggunaan kecerdasan digital dapat memudahkan interaksi antara pimpinan dan karyawan karena dapat dilakukan dimana dan kapanpun tanpa harus bertemu secara langsung. Sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Pemimpin dapat memanfaatkan media sosial sebagai sarana yang fleksibel untuk berpartisipasi dalam hal-hal sederhana seperti koordinasi tugas dan kolaborasi kerja yang kompleks.

Pemenuhan kebutuhan koordinasi karyawan melalui platform media sosial dan aplikasi lainnya, komunikasi yang efektif perlu didukung oleh sumber daya internet dan perangkat digital, yang disebut sebagai komunikasi melalui komputer. Pemanfaatan CMC (*computer mediated communication*) sudah menjadi hal yang sangat umum dan hampir semua orang dapat mengadakan rapat di mana saja dan kapan saja. Menunjukkan bahwa alat digital atau aplikasi seperti Zoom, Whatsapp dan Google Meet yang memenuhi kebutuhan komunikasi dan virtual meeting terbukti

memberikan pengaruh yang sangat positif terhadap peningkatan produktivitas. Komunikasi yang menggunakan alat digital tentunya memudahkan karyawan dalam berbagi tugas dan berkoordinasi sehingga meningkatkan efektivitas.

Penggunaan aplikasi untuk karyawan dengan program absensi digital, jadwal mengunggah dan mengunduh dokumen pekerjaan, laporan kegiatan harian serta pembagian kerja. Sehingga pekerjaan terkoordinir dalam satu sistem aplikasi dan memudahkan pemimpin melakukan pengawasan. Kemajuan teknologi dan informasi melalui penerapannya membawa dampak pada motivasi dan peningkatan kinerja karyawan. Berbagai kemajuan informasi pekerjaan dan materi dapat diakses kapan saja, di mana saja, pembagian kerja yang ditetapkan untuk setiap karyawan jelas, sehingga mencegah terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan.

Peran kecerdasan digital memberikan banyak kesempatan untuk tetap berhubungan dengan rekan kerja kapanpun, meningkatkan komunikasi terbaru dan tercepat serta transparansi dalam sebuah perusahaan. Penggunaan digital seperti aplikasi memungkinkan perusahaan untuk mendokumentasikan pengalaman dan pengetahuan seorang pimpinan yang dapat digunakan untuk melatih karyawan dimasa mendatang. Sehingga memungkinkan karyawan saat ini dan pada masa depan untuk mengakses informasi dan menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu CMC (*computer mediated communication*) yang efektif dapat mendukung kinerja karyawan sebuah tim dalam menghasilkan beragam ide-ide dan tentunya dengan pemimpin yang mendukung penuh serta memberikan kepercayaan dalam tuntutan pekerjaan karyawan (Rahayu & Muna, 2021).

Menurut penelitian sebelumnya, peningkatan kinerja karyawan akan dibantu dengan kecerdasan digital.

Hipotesis 3 : Kecerdasan Digital memoderasi hubungan antara *Empowering Leadership* dan Kinerja Karyawan.

2.2.4 Peran Moderasi Kecerdasan Digital hubungan antara *Interorganizational Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan

van Dijk (2006) dan Steyaert (2000). memberitahukan ide keterampilan digital. Keterampilan strategis menurut van Dijk (2006) didasarkan pada keterampilan mempergunakan teknologi untuk pencapaian tujuan dan untuk membentuk posisi sosial seseorang, sedangkan keterampilan pengetahuan, didasarkan pada pencarian, pemilihan dan pengolahan informasi dari beberapa sumber dan keterampilan operasional, merujuk pada keterampilan memanfaatkan *software* dan *hardware* computer dalam bekerja adalah keterampilan dasar. Pada penelitian ini, kecerdasan digital berperan memoderasi hubungan antara *inter organizational knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat dimaksimalkan

dengan kegiatan berbagi pengetahuan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila antar perusahaan mau berbagi pengetahuannya.

Ilmu Pengetahuan, teknologi, dan informasi berkembang pesat di era digital melahirkan trend berbagi pengetahuan berbasis *Information Communication Technology* (ICT) yang disebut dengan *Digital Knowledge Sharing*. ICT membuat kegiatan berbagi pengetahuan menjadi lebih mudah dan lebih produktif. Semakin banyak aplikasi Teknologi Informasi (TI) yang secara khusus dibuat dengan tujuan meningkatkan budaya knowledge sharing berbasis virtual (Alamgir & Ahmed, 2011). Kemampuan karyawan untuk saling berbagi pengetahuan antar perusahaan melalui penggunaan teknologi akan membantu perusahaan berkinerja lebih baik dibandingkan pesaing mereka. Terdapat alat seperti teknologi virtual, jejaring sosial, dan portal online yang telah membuat kegiatan berbagi pengetahuan antar perusahaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak terbatas.

Manfaat penggunaan kecerdasan digital untuk meningkatkan komunikasi dan berbagi pengetahuan antar perusahaan yang dilakukan oleh karyawan memudahkan alur informasi, saling menyediakan cara-cara untuk membuat dan meningkatkan inovasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta efisiensi karyawan. Menurut Cao et al. (2016) berbagi pengetahuan berbasis sosial media mampu meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan permasalahan secara tepat dan efektif, pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat. Sebagai platform jejaring

sosial yang efektif, media sosial adalah seperangkat alat informasi dan komunikasi yang menawarkan berbagai jenis saluran komunikasi di lingkungan sosial dan bisnis. Penggunaan media sosial oleh karyawan tidak sebatas untuk memperoleh dan berbagi informasi tetapi juga digunakan sebagai media untuk menemukan teman, menemukan rasa memiliki, dan menjalin ikatan dengan orang lain.

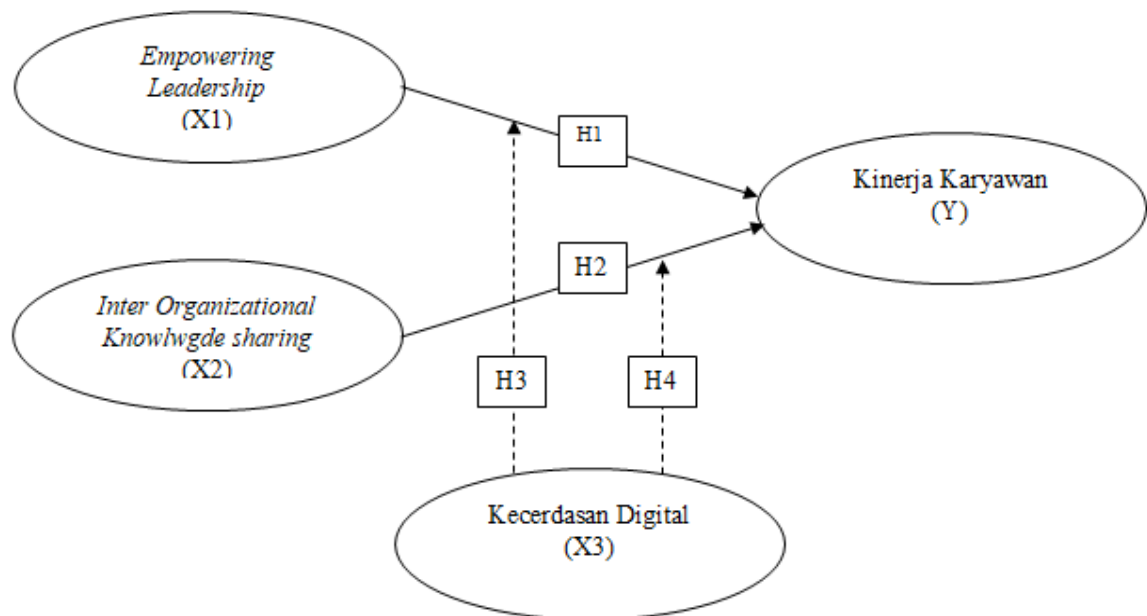
Menurut Bin Hadeeba & Wan Yusoff (2022) konferensi online adalah fasilitator berbagi pengetahuan karena memungkinkan orang untuk bertukar informasi dan mendorong kontak dan kolaborasi dengan rekan kerja. Selain itu, pembagian informasi yang efisien memerlukan penggunaan konferensi video dan sumber daya TI lainnya untuk menyelesaikan tantangan waktu dan lokasi dalam banyak kasus. Dengan begitu perusahaan akan mempelajari bagaimana mengelola usahanya dengan cara penguasaan websites dan aplikasi, merespon perubahan trend yang terjadi, serta mempelajari *digital emotional intelligence*, dan *digital communication*.

Berdasarkan temuan Nguyen & Prentice (2022) terdapat hubungan positif signifikan antara kinerja karyawan dengan donasi pengetahuan dan pengumpulan pengetahuan, hal itu memiliki arti bahwa karyawan berkinerja tinggi cenderung menyumbangkan dan mengumpulkan pengetahuan secara online.

Menurut penelitian sebelumnya, peningkatan kinerja karyawan akan dibantu dengan kecerdasan digital.

Hipotesis 4 : Kecerdasan Digital memoderasi hubungan antara *Inter Organizational Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan.

2.3 Model Penelitian



Sumber : Tabara et al., (2021) dan Nodari et al., (2016)

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka, *empowering leadership* dan *inter organizational knowledge sharing* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan tuntutan teknologi yang dipengaruhi oleh kecerdasan digital akan mempermudah pemimpin dalam memberdayakan karyawannya serta mempermudah kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan.