

Knowledge Sharing Mediates The Influence Of Social Capital And Learning Organization On Employee Performance at PT. Telkom Ambon

Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Modal Sosial Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Ambon

Gerrit M. Pentury

Universitas Pattimura

penturygm@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of social capital and learning organization on knowledge sharing of employees of PT Telkom Ambon, test and analyze the effect of knowledge sharing on employee performance of PT Telkom Ambon, test and analyze the effect of social capital and learning organization on employee performance through knowledge sharing PT. Telkom Ambon. This research was conducted on employees of PT Telkom Ambon. The sampling technique used was random sampling with a total sample of 61 respondents. The research method used is a quantitative research method. The distribution of questionnaires was measured using a Likert scale. The data analysis method uses the Partial Least Square analysis tool which is processed through Smart PLS version 4 software. The results show that social capital and learning organization have a positive and significant influence on knowledge sharing of employees of PT. Telkom Ambon, the research results also show that knowledge sharing has an influence positive and significant to the performance of employees of PT. Telkom Ambon, and the results of this study also show that social capital and learning organization have a positive effect on the performance of employees of PT. Telkom Ambon through knowledge sharing.

Keywords: Social Capital, Learning Organization, Knowledge Sharing, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh modal sosial dan learning organization terhadap knowledge sharing karyawan PT.Telkom Ambon, menguji dan menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Ambon, menguji dan menganalisis pengaruh modal sosial dan learning organization terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing PT.Telkom Ambon. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT Telkom Ambon. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling dengan jumlah sampel 61 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Penyebaran kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data menggunakan alat analisis Partial Least Square yang pengolahannya melalui *software Smart PLS* versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial dan learning organization memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing karyawan PT.Telkom Ambon, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Ambon, dan hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa modal sosial dan learning organization berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Ambon melalui knowledge sharing.

Kata Kunci : Modal Sosial, Learning Organization, Knowledge Sharing, Kinerja

1. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia yang handal serta profesional dalam usaha mempertinggi kinerja sangat diperlukan sekali dalam perusahaan, karena hal itu akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Pencapaian tujuan itu sangat bergantung pada kemampuan kinerja manajemen dalam melaksanakan fungsi manajemen yang salah satunya adalah membagi pengetahuan/knowledge sharing kepada seluruh anggota organisasi.

Knowledge Sharing artinya hubungan serta komunikasi antara individu dan unit usaha

(Reed, Srinivasan serta Doty 2009). buat mendukung knowledge sharing yang efektif, perusahaan haruslah membentuk komunikasi (sosial dan teknis) yang baik serta memungkinkan individu ataupun kelompok buat berinteraksi menggunakan lancar. Keberhasilan knowledge sharing tergantung dari kuantitas serta kualitas interaksi diantara karyawan serta kemauan dan kemampuan memaknai pengetahuan.

Tujuan perusahaan akan berhasil bila juga ditunjang dengan cara menciptakan interaksi sosial/modal sosial yang seluas-luasnya. Modal sosial dalam perusahaan dicirikan adanya interaksi sosial diantara karyawan dan manajemen dan antar sesama keduanya. Terbentuknya modal sosial sangat bergantung di mutu sumberdaya insan para karyawannya. Semakin meningkatnya mutu SDM dibutuhkan akan semakin terbentuknya rasa kebersamaan, kesetiakawanan, serta sekaligus tanggungjawab akan kemajuan bersama.

Hal ini sesuai pernyataan Akdere (2005) dalam (Yosna, 2013) bahwa eksistensi kapital sosial karyawan menjadi krusial sebab menghipnotis kinerja karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Pembelajaran organisasional mewajibkan sdm buat menggunakan waktu organisasi guna mengejar pengetahuan diluar cakupan kerja mereka . Jika organisasi tidak mendorong pengembangan pengetahuan, sdm tak akan termotivasi untuk melakukan kegiatan belajar ((Calcantone, Cavusgil, and Zhao, 2002) pada Widjayanti serta Widodo, 2014). Organisasi seharusnya mendorong tujuan karyawan dan tujuan organisasi, lalu menterjemahkan tujuan tersebut ke dalam teknis dan mempromosikan karyawan. berdasarkan (Che Rose et al, 2009) pada (Uniati, 2014) bahwa Learning Organization (LO) mendeskripsikan bahwa learning (pembelajaran) merupakan prasyarat atas keberhasilan terjadinya sebuah perubahan dan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Edy, dkk, 2013) bahwa modal sosial berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur. Sedangkan hasil penelitian Sukoco dan Hardi (2013) yang menunjukkan sebaliknya bahwa modal sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Uniati (2014) menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi justru tidak mampu mempengaruhi kinerja SDM. Sedangkan penelitian (Makrufah, 2011) justru sebaliknya bahwa pembelajaran organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Fitriyana, 2012) dan (Zaied, 2012) bahwa berbagi pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis, sedangkan (Maharani dan Susanti, 2013) bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

PT.Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Kantor Telkom Kota Ambon melayani berbagai keperluan pelanggan terkait jaringan telekomunikasi seperti pengajuan jaringan internet Telkom Indiehome, Speedy, jaringan tv kabel dan pemasangan jaringan telepon. Telkom Talake juga menerima aduan atau keluhan jika ada kendala pada jaringan Telkom pelanggan. Pengaduan juga dapat dilakukan via online baik dari website (my telkom) secara online, lewat sosial media resmi Telkom dan kontak nomor telepon Telkom care / call center.

PT.Telekom Tbk Ambon sangat mementingkan sumber daya manusia pengetahuan yang mereka miliki.menerapkan disiplin organisasi pembelajaran atau learning organization untuk mengujudtkan strategi sumberdaya manusia,yaitu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai lingkungan persaingan. Untuk mengujudtkan sebagai learning organization, PT.Telkom Tbk Ambon juga terus berupaya melalui system knowledge sharing.

Masalah yang dihadapi PT.Telkom Ambon adalah memacu pada masalah modal social di PT.Telkom Ambon yang menekan pada beberapa konsep yang pertama yaitu jaringan, antara konsumen/pelanggan dengan karyawan, yang sering terjadi pada saat pemasangan indihome dimana sudah melakukan pendaftaran untuk pemasangan indihome dirumah konsumen, karena kurangnya jaringan antara karyawan indihome dan pelanggan ditempat, membuat

karyawan yang bertugas tidak mengetahui berapa banyak jaringan indihome pada rumah-rumah ditempat tersebut, hal ini menyebabkan semangat kerja karyawan turun. Hal ini berdampak pada turunnya kinerja karyawan, yang kedua aspek kepercayaan, antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, masalah sering terjadi ketika satu karyawan membutuhkan bantuan saat tidak bisa hadir atau bekerja, hal ini berdampak pada pekerjaan yang tertunda karena tidak ada rasa percaya kepada karyawan yang lain untuk mengerjakan tugas tersebut. Aspek norma social, pada PT.Telkom karyawannya dalam bekerja kurang mendorong motivasi kerja yang menyebabkan karyawan kurang puas dalam bekerja.

Rendahnya Learning Organization juga terjadi pada PT.Telkom karena kurangnya fasilitas teknologi dan pelatihan bagi karyawan, membuat karyawan menjalankan tugas dengan pengetahuan seadanya, hal ini dilihat dari kerja karyawan yang kurang memiliki pengetahuan bersama, mengakibatkan kekeliruan saat melakukan pekerjaan dilapangan atau pada saat pemasangan kabel indihome yang membuat jaringan kurang stabil atau gangguan-gangguan lainnya. dengan adanya hal tersebut membuat kinerja karyawan menurun, atau terbatas.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT.Telkom, adalah Knowledge sharing sangatlah rendah, hal ini dapat dilihat dari karyawan-karyawan lama yang memiliki sikap tidak mau belajar dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat dan cenderung bersifat gengsi terhadap karyawan baru yang dianggap belum memiliki pengetahuan yang banyak dan pengalaman dalam dunia kerja, hal-hal tersebutlah yang membuat komunikasi antara karyawan kurang efektif, sehingga berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Ambon.

PT.Telkom yang merupakan perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia memiliki masalah dengan kinerja karyawan yang ada didalamnya terutama pada PT.Telkom Ambon. Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga karena kurangnya pengembangan learning organization dan Knowledge sharing yang diketahui oleh karyawannya. Untuk itu diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang salah satunya melalui pengimplementasian Knowledge sharing atau Learning organization, dengan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Knowledge Sharing Memediasi Pengaruh Modal Sosial Dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Ambon”**

2. Tinjauan Pustaka

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Modal Social Terhadap Knowledge Sharing

Pada dasarnya, teori modal sosial ini bisa memicu seseorang untuk mau membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain. Zhang, Liu, Chen, dan Gong (2017) meneliti tentang pengaruh modal sosial, berbagi pengetahuan. Penelitian ini menunjukkan bahwa modal sosial berdampak pada niat berbagi pengetahuan. Akhavan dan Mahdi Hosseini (2016) meneliti hubungan antara modal sosial, dan berbagi pengetahuan, Penelitian ini juga menunjukkan bahwa modal hubungan yang positif dengan perilaku berbagi pengetahuan maka hipotesis yang diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

H1. Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Dari Modal Social Terhadap Knowledge Sharing

Pengaruh Learning Organization Terhadap Knowledge Sharing

Menurut (Van Den Hoof dan De Ridder, 2004), knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (tacit dan explicit knowledge) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Hasil penelitian oleh, (Andria, 2011), (Kuzu, O.H dan Ozilham, D, 2014), (Anggapraja, 2016), Mardillah dan Raharjo (2017), dan B.Y.Obeidat et al. (2017) menunjukkan bahwa knowledge sharing mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi pemilik dan karyawan memiliki kesempatan yang luas dalam

menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya maka akan semakin meningkatkan kinerja. Maka hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H2. Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Dari Learning Organization Terhadap Knowledge Sharing

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja

Aktivitas berbagi pengetahuan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada. Demikian juga dari berbagi pengetahuan tersebut, individu akan mendapatkan lebih banyak pengetahuan kerja untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi proses pekerjaan. Meningkatnya aktivitas Knowledge Sharing akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu (Wening, 2016). Adanya hubungan positif antara knowledge sharing dan kinerja karyawan, selain itu knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Aulia, 2016). Maka hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H3. Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Dari Knowledge Sharing Terhadap Kinerja

Pengaruh Modal Sosial Terhadap Kinerja Melalui Knowledge Sharing.

Pada dasarnya, teori modal sosial ini bisa memicu seseorang untuk mau membagikan pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain. Zhang, Liu, Chen, dan Gong (2017) meneliti tentang pengaruh modal sosial, berbagi pengetahuan Penelitian ini menunjukkan bahwa modal sosial berdampak pada kinerja melalui niat berbagi pengetahuan. Akhavan dan Mahdi Hosseini (2016) meneliti hubungan antara modal sosial, berbagi pengetahuan Penelitian dan juga kinerja ini juga menunjukkan bahwa modal hubungan yang positif dengan perilaku berbagi pengetahuan maka hipotesis yang di ambil dari penelitian ini sebagai berikut:

H4. Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Dari Modal Social Terhadap Kinerja Melalui Knowledge Sharing

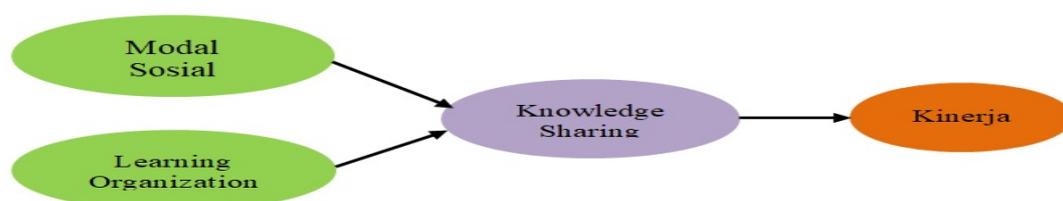
Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Melalui Knowledge Sharing

Penelitian Athoillah (2017) menunjukkan bahwa knowledge sharing mampu menjadi variabel intervening antara learning organization dengan kinerja, artinya semakin tinggi kesadaran perusahaan dalam meningkatkan kapasitas pembelajaran bagi karyawan, maka akan semakin menambah tingginya karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dan hal itu tentu akan berdampak pada tingginya kinerja. Maka hipotesis yang dapat diambil oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

H5. Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Dari Learning Organization Terhadap Kinerja Melalui Knowledge Sharing.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan empiris, maka dalam penelitian ini dapat dilihat lebih jelasnya pada gambar 1, sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT TELKOM AMBON, Jl. Dr. Sitanalla, Wainitu, Kel Wainitu, Nusaniwe, Kota Ambon

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Telkom Ambon yang berfokus pada karyawan di bagian pemasangan indihome yang berjumlah 159 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan adalah *probability sampling*. Untuk mempermudah penelitian maka digunakan teknik random sampling. Sebanyak 159 karyawan yang akan diperkecil menggunakan rumus slovin dengan presisi 0,1 dan hasil akhirnya sebanyak 61 karyawan yang akan dijadikan sampel.

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2014) data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Sugiyono, 2014)

Teknik Pengumpulan Data

Angket atau koesioner. Menurut (Sugiyono, 2014) koesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Untuk memperoleh data yang sebenarnya koesioner dibagikan secara langsung kepada responden yaitu dengan mendatangi tempat responden

Wawancara. Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Steven (2003) menyatakan bahwa kepercayaan sebagai dasar modal social yang memiliki multi jaringan, karena saling memberikan informasi dan norma yang memengaruhi produktifitas perusahaan. Indikator modal sosial adalah 1) Kepercayaan, 2) Norma-Norma, 3) Jaringan Social, 4) Nilai-Nilai. (Suryono, 2011) mendefinisikan learning organization adalah sebuah institusi belajar, kuat dan kolektif yang merubah dirinya untuk menggunakan pengetahuan secara lebih baik untuk kesuksesan korporat, memberdayakan orang di dalam dan di luar organisasi untuk belajar sekaligus bekerja dan gunakan teknologi memaksimalkan pembelajaran dan produksi. Indikator learning organization adalah 1) Personal Mastery, 2) Berbagi Visi, 3) Mental Model, 4) Pembelajaran Tim, 5) Berpikir Sistemik. (Nonaka dan Takeuchi, 1995), dalam (Aligholi & Asefikia, 2015) mendefinisikan knowledge sharing merupakan inti dan dasar dari manajemen pengetahuan.

Kegiatan dalam manajemen pengetahuan digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerjasama. Indikator knowledge sharing adalah 1) Embrained Kwlge, 2) Embodied Kwlge, 3) Encultured Kwlge, 4) Embedded Kwlge, 5) Encoded Kwlge. Prabu Mangkunegara (2003) mendefinisikan kinerja adalah hHasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau seseorang karayawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja adalah 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

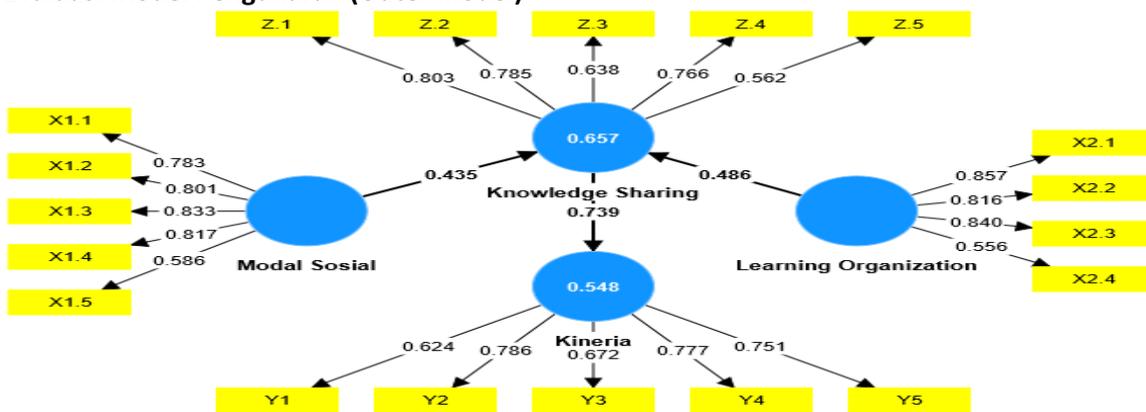
Metode Analisis Data

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Hal ini juga dimaksudkan untuk menganalisis karakteristik responden. Dalam penelitian ini karakteristik responden dianalisis dari aspek usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Statistik inferensial (statistik induktif atau statistik probabilitas, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, Sugiyono (2013). Kemudian diukur dengan menggunakan PLS-SEM dengan di bantuan aplikasi Smart PLS versi 4.

4. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (Outer model)



Gambar 2. Hasil PLS Alogrithm

Sumber : Diolah Data Primer Menggunakan PLS (2023)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak.

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Pengukuran nilai konvergen validity dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor-skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika nilai loading faktor dari setiap indikator di atas 0,5 atau memperlihatkan seluruh atau loading dimensi variabel memiliki nilai loading >0,5. Pada penelitian ini menggunakan tingkat validasi sebesar 0,70 dengan tujuan untuk menghasilkan AVE yang lebih baik.

Tabel 1. Nilai Muatan Outer Loading

Variabel	Indikator	Muatan	Keterangan
Modal Sosial (X1)	X1.1	0.783	Valid
	X1.2	0.801	Valid
	X1.3	0.833	Valid
	X1.4	0.817	Valid
	X1.5	0.586	Valid
Learning Organization (X2)	X2.1	0.857	Valid
	X2.2	0.816	Valid
	X2.3	0.840	Valid
	X2.4	0.556	Valid
Knowledge Sharing (Z)	Z1	0.803	Valid
	Z2	0.785	Valid
	Z3	0.638	Valid

Kinerja (Y)	Z4	0.758	Valid
	Z5	0.562	Valid
	Y1	0.624	Valid
	Y2	0.786	Valid
	Y3	0.672	Valid
	Y4	0.777	Valid
	Y5	0.751	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk modal sosial, learning organization, knowledgw sharing, dan kinerja telah memenuhi nilai standar convergent validity karena semua faktor bernilai lebih dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid dan layak digunakan untuk analisis yang lebih lanjut.

Composite Reliability

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat digunakan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability. Namun menggunakan Cronbach’s Alpha untuk untuk menguji reliabilitas Construct akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan composite reliability. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai composite reliability. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai composite reliability lebih besar dari 0,70 (Chin,1998 & Hair et.al.,2011).

Tabel 2. Cronbach’s Alpha dan Nilai Composite Reliability

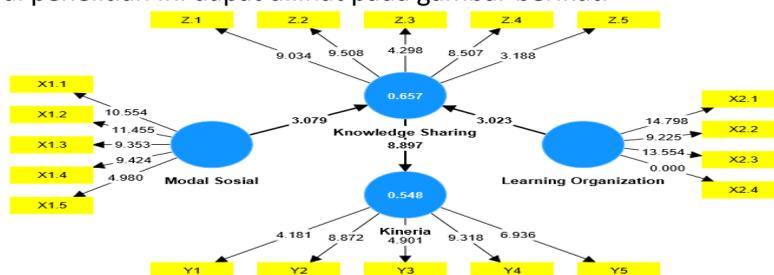
Konstruk	Cronbach’s Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Person Organization Fit (X1)	0.825	0.877	0.592
Employer Branding (X2)	0.780	0.856	0.604
Employee Engagement (Z)	0.776	0.846	0.525
Turnover Intention (Y)	0.764	0.839	0.514

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2023)

Berdasarkan hasil olah data dapat dilihat bahwa semua nilai variable modal sosial, learning organization, knowledge sharing, dan kinerja, dalam pengujian reliabilitas menggunakan cronbach’s Alpha tidak ada nilai yang lebih kecil dari 0.7. Ketika menggunakan composite reliability memiliki nilai diatas 0.7. Juga pada pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path. Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil PLS Bootstrapping

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2023)

Path Coefficient

Untuk menilai signifikansi dari model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *T-Statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Value)

Konstruk	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P (Value)
Modal Sosial (X1) => Knowledge Sharing (Z)	0.435	0.458	3.079	0.002
Learning Organization (X2) => Knowledge Sharing (Z)	0.486	0.476	3.023	0.003
Knowledge Sharing (Z) => Kinerja (Y)	0.739	0.762	8.897	0.000

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2023)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *original sample* dari modal sosial terhadap knowledge sharing sebesar 0.435 dengan P (Value) 0.002 < 0.05 dan nilai t-statistik dari modal sosial terhadap knowledge sharing adalah 3.079 > 1.69. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 diterima sehingga dapat dikatakan modal sosial berpengaruh positif terhadap knowledge sharing.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *original sample* dari learning organization terhadap knowledge sharing sebesar 0.486 dengan P (Value) 0.003 < 0.05 dan nilai t-statistik dari learning organization terhadap knowledge sharing adalah 3.023 > 1.69. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima sehingga dapat dikatakan learning organization berpengaruh positif terhadap knowledge sharing.

Sedangkan Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *original sample* dari knowledge sharing terhadap kinerja sebesar 0.739 dengan P (Value) 0.000 < 0.05 dan nilai t-statistik dari employee engagement terhadap turnover intention adalah 8.897 > 1.69. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima sehingga dapat dikatakan knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R-Square) R2

Koefisien determinasi R Square Menjelaskan pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Sedangkan adjusted R Square adalah nilai r Square yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error. Dibawah ini disajikan tabel dari hasil estimasi koefisien determinasi (R-Square) menggunakan SmartPLS :

Tabel 4. R Square

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
Employee Engagement Z	0.657	0.636
Turnover Intention Y	0.548	0.534

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2023)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, nilai r Square yang pertama berpengaruh secara bersama-sama atau simultan X1 dan X2 terhadap Z adalah sebesar 0.657 dengan nilai adjusted r Square 0.636. Dapat dijelaskan bahwa semua konstruk modal sosial dan learning organization secara serentak mempengaruhi knowledge sharing 0.657 atau 66%, dan 34% dapat dijeskan oleh konstruk atau variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai r Square yang kedua berpengaruh secara bersama-sama atau simultan X1, X2, dan Z terhadap Y adalah sebesar 0.548 dengan nilai adjusted r Square 0.534. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruksi modal sosialt, learning organization, dan knowledge sharing secara serentak mempengaruhi kinerja sebesar 0,548 atau 55%, dan 45% dapat dijeskan oleh konstruk atau variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Mediasi

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS dengan efek mediasi, yaitu dimana jika pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependent signifikan pada t-statistik > 1.69 maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian model dengan adanya variabel mediasi dilakukan dengan dua tahapan, meliputi pengujian hubungan variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen tanpa peran mediasi dan pengujian hubungan variabel independen variabel dependen dengan peran mediasi.

Pengujian hubungan variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen tanpa peran mediasi, yang harus signifikan berdasarkan taraf signifikansi (0.05) atau < 0.05 dan nilai t statistik >1.69, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5. Total Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Konstruk		Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O /STDEV)	P (Value)
Modal Sosial (X1)	=>	0.322	0.352	2.608	0.009
Knowledge Sharing (Z)	=>				
Kinerja (Y)					
Learning Organization (X)	=>	0.359	0.359	2.986	0.003
Knowledge Sharing (Z)	=>				
Kinerja (Y)					

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa modal sosial memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui knowledge sharing dengan T-Statistik 2.608 dan P (Value) 0.009 < 0.05. Maka dapat disimpulkan Pengujian hubungan variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen tanpa peran mediasi, berpengaruh positif dan signifikan yang berarti terpenuhi.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa learning organization memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui knowledge sharing dengan T-Statistik 2.986 dan P (Value) 0.003 < 0.05. Maka dapat disimpulkan Pengujian hubungan variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen tanpa peran mediasi, berpengaruh positif dan signifikan yang berarti terpenuhi.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel employee engagement mediasi hubungan antara person organization fit dan employer branding terhadap turnover intention dapat dilihat pada tabel specific indirect effect di bawah ini :

Tabel 6. Specific Indirect Effect

Konstruk		Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O /STDEV)	P (Value)
Modal Sosial (X1)	=>				
Knowledge Sharing (Z)	=>	0.359	0.359	2.986	0.003
Kinerja (Y)					
Learning Organization (X)	=>	0.322	0.352	2.608	0.009
Knowledge Sharing (Z)	=>				
Kinerja (Y)					

Sumber : Data Primer Diolah Menggunakan PLS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hubungan modal sosial terhadap kinerja yang dimediasi oleh knowledge sharing masih signifikan dengan nilai T-statistik 2.986 dan P (Value) 0.003 < 0.05 hal ini berarti knowledge sharing berperan sebagai partial mediation. Dikatakan partial mediation karena dinilai berdasarkan standar nilai VAF (Variance Accounted For), dimana jika nilai VAF berkisar diantara 20-80% maka peran mediasi disebut dengan partial mediation.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hubungan learning organization

terhadap kinerja yang dimediasi oleh knowledge sharing signifikan dengan nilai T-statistik 2.608 dan P (Value) $0.009 < 0.05$ hal ini berarti knowledge sharing berperan sebagai partial mediation. Dikatakan partial mediation karena dinilai berdasarkan standar nilai VAF (Variance Accounted For), dimana jika nilai VAF berkisar diantara 20-80% maka peran mediasi disebut dengan partial mediation.

Pembahasan

1. Pengaruh Modal Social Terhadap Knowledge Sharing.

Dari hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel modal sosial memperoleh nilai P (Value) sebesar 0.002, nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0.002 < 0.05$). Dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ adalah sebesar 3.079. Nilai ini berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing. Ini berarti bahwa antara modal sosial dengan knowledge sharing menunjukkan hubungan yang searah.

Hasil pengujian ini mempunyai arti bahwa semakin tinggi modal sosial seperti adanya kepercayaan, norma-norma dan jaringan sosial, maka akan membentuk rasa kebersamaan, kesetiaan dalam berkarya, dan tanggung jawab akan kemajuan secara bersama-sama sehingga akan menambah tinggi karyawan dalam saling berbagi, terbukti juga dengan jawaban responden mengenai indikator jaringan social yang memiliki skor tertinggi, jika tidak adanya komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain dapat dapat mengurangi interaksi karyawan dalam berbagi pengetahuan-pengetahuan baru.

Penelitian ini didukung dengan yang Seperti disampaikan oleh Cannon dan Perreault (1999), berbagi pengetahuan antara buyer dan supplier akan meningkatkan efisiensi operasional kedua belah pihak. Vargo dan Lusch (2004) juga berargumentasi saling berbagi pengetahuan merupakan dasar adanya coproduction (menghasilkan produk secara bersama dengan supplier), karena banyak pengetahuan yang terkait dengan kebutuhan pasar, kualitas yang dibutuhkan, proses pendistribusian, maupun biaya produksi ditukar satu sama lain. Hal inilah yang menjadikan berbagi pengetahuan yang dilakukan antara buyer dan supplier akan memberikan kontribusi positif pada efisiensi dan efektivitas organisasi (Van den Hooff dan De Ridder, 2004).

2. Pengaruh Learning Organization Terhadap Knowledge Sharing.

Dari hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel learning organization memperoleh nilai P (Value) sebesar 0.003, nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0.003 < 0.05$). Dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ adalah sebesar 3.023. Nilai ini berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing. Ini berarti bahwa antara learning organization dengan knowledge sharing menunjukkan hubungan yang searah.

Hasil pengujian ini mempunyai arti bahwa semakin tinggi kesadaran perusahaan dalam meningkatkan kapasitas pembelajaran untuk karyawan, maka akan semakin tambah tinggi karyawan untuk berbagi pengetahuan, terbukti juga dengan jawaban responden mengenai indikator pembelajaran yang memiliki skor tertinggi yaitu selalu belajar secara terus menerus dan mengikuti pelatihan dan menjadi prioritas utama karyawan pada PT.Telkom Ambon, yang juga dapat membuat karyawan membagikan pengetahuan tersebut kepada pegawai atau karyawan yang baru dan juga rekan mereka yang kurang memami pekerjaan mereka sendiri.

Penelitian ini didukung dengan Hasil penelitian ini mendukung penelitian Athetaillah (2017) dan Jo & Joo (2011) yang menyatakan bahwa Learning Organization berpengaruh terhadap Knowledge sharing akan tetapi penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Liao (2006) yang menyatakan bahwa commitment to learning tidak berpengaruh terhadap knowledge sharing.

3. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa variabel knowledge shasing memperoleh nilai P (Value) sebesar 0.000, nilai ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0.000 < 0.05$). Dengan nilai $t_{\text{statistic}}$ adalah sebesar 8.897. Nilai ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini berarti bahwa antara knowledge shasing dengan kinerja menunjukkan hubungan yang searah.

Hasil pengujian ini mempunyai arti bahwa semakin tinggi karyawan memiliki kesempatan dalam menyampaikan ide, kritikan, bertukar pengalaman untuk memecahkan sebuah masalah akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan yang ia geluti, dalam komunikasi internasional indikator learning organization seperti adanya pembelajaran, nilai yang paling tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa responden memberikan penilaian setuju, yang artinya karyawan pada PT.Telkom Ambon selalu menyelenggarakan pertemuan tatap muka agar saling menukar pengetahuan atau saling berbagi pengetahuan hal ini sangat membantu karyawan dalam mengetahui pengetahuan-pengetahuan lebih dari karyawan satu dengan karyawan yang lain. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan adanya temuan penelitian dari Lisnawati et al. (2014); Safitri et al. (2018); Jo dan Joo (2011); Rose et al. (2011) yang menyatakan learning organization memiliki dampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi sehingga learning organization berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tidak mendukung hasil temuan Sumiarsih (2017); Trang et al. (2013) yang menemukan bahwa learning organization tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

4. Modal Social Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi.

Dalam penelitian ini, hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara modal sosial (X1) terhadap kinerja (Y) dengan knowledge sharing (Z) sebagai variabel mediasi memiliki nilai P (Value) sebesar 0.003 nilai ini lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($0.003 < 0.05$). Dengan nilai T-Statistik adalah 2.986 artinya knowledge sharing memediasi pengaruh antara modal sosial dengan kinerja. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik (tinggi) penerapan modal sosial semakin baik pula penerapan knowledge sharing sehingga apabila semakin banyak ilmu dibagikan dan pengetahuan-pengetahuan baru dihasilkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu nilai $t_{\text{hiting}} = 2.986$ lebih besar dari nilai t_{table} dengan signifikan 5% yaitu sebesar 0.003 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat efek mediasi pada modal sosial terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Ambon.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Atoillah (2017) yang mengatakan bahwa Knowledge sharing mampu menjadi variabel mediasi antara modal sosial dengan kinerja karyawan. Dengan demikian modal sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi

Dalam penelitian ini, hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara learning organization (X2) terhadap kinerja (Y) dengan knowledge sharing (Z) sebagai variabel mediasi memiliki nilai P (Value) sebesar 0.009 nilai ini lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($0.009 < 0.05$). Dengan nilai T-Statistik adalah 2.608 artinya knowledge sharing memediasi pengaruh antara learning organization dengan kinerja. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik (tinggi) penerapan learning organization semakin baik pula penerapan knowledge sharing sehingga apabila semakin banyak ilmu didapatkan melalui pembelajaran dan pengetahuan-pengetahuan baru yang dihasilkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan ataupun diluar perusahaan.

Hasil ini diperkuat dengan temuan Jo dan Joo (2011) yang mengatakan learning organization berpengaruh terhadap knowledge sharing dan hasil temuan Kwahk dan Park (2016); Ozlen, (2015); Wang dan Wang (2012); Yousef Obeidat et al. (2017) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja, sehingga knowledge sharing mampu memediasi pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Safitri et al. (2018) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki peran signifikan pada pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan :

1. Modal social berpengaruh terhadap knowledge sharing pada karyawan PT.Telkom Ambon hasil menunjukkan bahwa modal social mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing dengan arti semakin tinggi modal social dalam perusahaan maka akan semakin mempermudah karyawan dalam berbagi pengetahuan.
2. Learning Organization berpengaruh terhadap Knowledge Sharing pada karyawan PT.Telkom Ambon. Hasil menunjukkan bahwa learning organization mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing, artinya semakin tinggi kesadaran perusahaan dalam meningkatkan kapasitas pembelajaran bagi karyawan, maka akan semakin menambah tingginya karyawan untuk saling berbagi pengetahuan.
3. Knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT,Telkom Ambon hasil menunjukkan bahwa knowledge sharing sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi karyawan dapat berbagai pengetahuan terhadap karyawan yang lain dapat meningkatkan juga kinerja karyawan dalam perusahaan.
4. Modal social berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai efek mediasi melalui knowledge sharing, hasil menunjukkan bahwa modal social berpengaruh terhadap kinerja melalui knowledge sharing sebagai variabel mediasi yang artinya semakin tinggi modal social dalam kinerja karyawan maka akan mempermudah karyawan dalam meningkatkan knowledge sharing atau dalam hal berbagi pengetahuan yang dimiliki.
5. Begitu juga dengan learning organization terhadap kinerja yang mempunyai efek mediasi melalui knowledge sharing, melalui hasil yang menunjukkan bahwa learning organization berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing, yang artinya semakin tinggi pembelajaran-pembelajaran yang diterapkan akan semakin mendorong karyawan dalam berkeja dan juga membagi pengetahuan-pengetahuan yang didapatkan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran dalam penelitian ini, antara lain :

1. Bagi karyawan PT. Telkom Ambon hendaknya lebih meningkatkan kepercayaan agar terciptanya motivasi kerja yg tinggi bagi karyawan, serta memiliki kepribadian dan sikap yg baik bagi sesama karyawan maupun berhadapan dengan konsumen, dapat dilihat dari skor terendah yang menyatakan kurang adanya kepercayaan dari sesama karyawan dalam mengerjakan pekerjaan di dalam atau diluar perusahaan.
2. Bagi karyawan PT.Telkom Ambon hendaknya memiliki fasilitas teknologi yang dapat memadai dan mengadakan pelatihan yang lebih lagi bagi karyawan agar terciptanya learning organization yang baik, dapat dilihat dari nilai terendah yang menyatakan kurang adanya pelatihan yang baik dalam perusahaan, sedangkan hal itu sangatlah penting bagi karyawan.
3. Lebih meningkatkan Knowledge sharing dengan cara saling berbagi hal-hal yang didapatkan didalam ataupun diluar perusahaan, dapat dilihat dari nilai terendah yang menyatakan bahwa kurangnya rasa dalam ingin berbagi hal-hal yang diketahui oleh pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.

Daftar Pustaka

- Alfianti, D., Solikatun, S., & Rahmawati, R. (2021). Modal Sosial Dalam Pengembangan Ekowisata di Desa Marente Kecamatan Alas Kabupaten Sumbawa. *RESIPROKAL: Jurnal Riset Sosiologi Progresif Aktual*, 3(1), 120-132
- ALI, Mashar. (2021). *Learning Organization Pada Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur*. Diss. UIN Raden Intan. Lampung.
- Cahyono, Budhi, and Ardian Adhiatma. (2022). Peran modal sosial dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat petani tembakau di Kabupaten Wonosobo. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*. 1(1).
- Effendi, N. I. (2021). Model Peningkatan Kinerja Wirausaha UMKM Etnis Non-Melayu Melalui Modal Sosial di Kabupaten Bungo (A Preliminary Research). *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 166-177.
- Handayani, F., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Witel Bogor. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Hartanto, D. (2022). (TURNITINE) The Role of Leaders in Encouraging Organisational Learning with Modelling System Thinking. *Aksaqila Jabfung*.
- Hidayah, D. U., Yunita, I. R., & Maulana, M. R. (2021). Pengaruh Perceived Enjoyment, Perceived Reciprocal Benefit, dan Learning Culture Terhadap Knowledge Sharing. *Sistemasi: Jurnal Sistem Informasi*, 10(3), 603-617.
- Jubaedah, Edah. "Analisis Konseptual Organisasi Pembelajaran (Learning Organization) Sebagai Teori Organisasi Kontemporer." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi* 7.4 (2010): 04.
- Kasim, F. M., Nurdin, A., & Rizwan, M. (2021). Agama, Modal Sosial dan Ketahanan Masyarakat dalam Menghadapi Bencana di Kota Banda Aceh. *Jurnal Antropologi: Isu-Isu Sosial Budaya*, 23(1), 66-73.
- Marua, S., & Etikariena, A. (2021). Hubungan Knowledge-Sharing dan Kreativitas Karyawan: Peran Budaya Organisasi Pembelajaran sebagai Moderator. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 127-138
- Sari, N. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Dan Knowledge Sharing Terhadap Penerapan Learning Organization Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Indonesia,
- Septyarini, E., & Rosiana, A. (2021). Sumber daya manusia dan e-learning system (sipedar) sebagai media knowledge sharing pada keberhasilan studi dengan pendekatan vie (valance, instrumentality and expectancy). *INOVASI*, 17(3), 565-570.
- Subagyo, R. A., & Legowo, M. (2021). Modal Sosial Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Purwosari Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. *E-Jurnal UNESA*.