Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)
Vol.7 No.2, (Juli) 2026: 91-95
Penerbit: Management Department, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

PENGARUH LEARNING ORGANIZATION TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) CABANG WATAMPONE

Riska Amelya[1*],Siradjuddin[2]
[1,2]Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Learning Organization terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening pada PT PLN (Persero) Cabang Watampone. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Learning Organization, kinerja karyawan, dan Knowledge Sharing sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sumber data dalam penelitian ini bersumber dari data primer, yang mana metode dalam pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada pegawai PT PLN (Persero) Cabang Watampone. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 105 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Learning Organization memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Learning Organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Sharing, Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Learning Organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening.

Kata Kunci : Learning organization; kinerja karyawan; knowledge sharing

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Learning Organization on employee performance through knowledge sharing as an intervening variable at PT PLN (Persero) Watampone Branch. In this study, the variables used are Learning Organization, employee performance, and Knowledge Sharing as intervening variables. This research is a quantitative study, the data source in this study comes from primary data, where the method in data collection uses interviews, observations and questionnaires distributed to employees of PT PLN (Persero) Watampone Branch. The number of samples used is 105 samples. The data analysis technique in this study is using Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS software. The results of this study indicate that Learning Organization has a positive and significant influence on employee performance, Learning Organization has a positive and significant influence on Knowledge Sharing, Knowledge Sharing has a positive and significant influence on employee performance, Learning Organization has a positive and

riskaamelya@gmail.com, UIN Alauddin Makassar

significant influence on employee performance through Knowledge Sharing as an Intervening Variable.

Keywords: *Learning organization, employee performance, knowledge sharing*

PENDAHULUAN

Salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini adalah dengan meningkatkan pengetahuan karyawannya. Manajemen pengetahuan merupakan tanda dari upaya peningkatan pengetahuan karyawan ini. Ada dua cara untuk melakukan tindakan ini, yaitu pembagian informasi yang terjadi secara acak dan kini memiliki agenda tertentu. Pertukaran informasi berfokus pada metode kerja yang efisien. Pentingnya knowledge sharing bagi perusahaan dalam kepegawaian. Berbagi pengetahuan dapat terjadi secara alami ketika seorang karyawan berinteraksi dengan karyawan lainnya. Artinya interaksi tersebut menciptakan komunikasi dengan informasi yang secara sadar dibagi dalam interaksi tersebut. Berbagi pengetahuan dapat diartikan sebagai proses memunculkan informasi baru dan memperbarui informasi lama dengan cara yang meningkatkan efisiensi setiap karyawan.

Siagian mengatakan kinerja karyawan adalah kinerja yang dapat diartikan sebagai prestasi atau kemampuan seseorang yang mencakup unsur-unsur keandalan, prakarsa, inovasi, ketelitian, hasil kerja, kehadiran, sikap, kerja sama, kerapian, mutu pekerjaan dan lain-lain. Kinerja menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik manakala pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya (Mohd. Kurniawan DP, 2018).

Pada tahun 2022 sebuah perusahaan di Indonesia memecat pekerjanya. Pemecatan tersebut dilakukan murni karena persoalan kinerja karyawannya yang tidak baik, tidak mencapai target dan beberapa kali karyawan yang bersangkutan tidur saat jam kerja serta tidak bekerja secara efektif. PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bertugas untuk mendistribusikan tenaga listrik kepada masyarakat. Agar perusahaan dapat terus berkiprah di dunia ketenagalistrikan, diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero), learning organization menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk penerapan learning organization di dalam suatu organisasi yang harus diperhatikan adalah keterampilan dan pendidikan formal. Salah satu kendala yang dihadapi perusahaan adalah masih rendahnya kualitas SDM. Kinerja lebih rendah karena masih kurangnya pengembangan dan penguasaan teknologi. Kinerja juga mengalami penurunan yang dibuktikan dengan masih adanya sebagian pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai deadline, karyawan kurang disiplin dalam waktu, sebagian pegawai masih terlambat datang ke kantor, serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai belum maksimal. Hal ini menyebabkan kinerja menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Cinthya (2018), mengatakan bahwa learning organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Meitana (2020), dan penelitian yang dilakukan Safitri (2018), mengatakan bahwa learning organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing. Penelitian yang dilakukan Erwina dan Mira (2019) mengemukakan knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yousef Obeidat (2017) mengemukakan learning organization berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing.

Merujuk pada latar belakang yang telah penulis susun, maka penulis mengangkat topik untuk menjadi subjek penelitian penulis yaitu mengenai "Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening."

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan data konkret, berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang akan diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel.

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah mereka yang memiliki hubungan erat dengan masalah yang sedang diteliti. Pada penelitian ini populasinya adalah 105 orang, meliputi para pekerja atau karyawan yang bekerja pada PT PLN (Persero) Cabang Watampone.

Teknik analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah pemodelan persamaan Structural Equation Modeling (SEM). Pemodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari path analysis; pada metode SEM, hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dengan menggunakan SEM, hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) pada variabel yang diamati dapat terdeteksi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang mengadopsi Partial Least Square (PLS) (Novitasari et al., 2021).

HASIL

Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, learning organization ternyata berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Watampone. Artinya, semakin baik organisasi pembelajaran suatu organisasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat mendorong dan meningkatkan kinerja pekerja dengan menciptakan organisasi pembelajaran yang kuat.

Pengaruh Learning Organization terhadap Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, penelitian ini memperoleh hasil bahwa learning organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing pada PT PLN (Persero) Cabang Watampone. Artinya, semakin baik organisasi pembelajaran suatu organisasi, maka akan meningkatkan berbagi pengetahuan (knowledge sharing) pegawai.

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Watampone. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, di mana penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, penelitian ini memperoleh hasil bahwa learning organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Cabang Watampone melalui knowledge sharing. Learning organization dan knowledge sharing memiliki tanggung jawab untuk kemajuan bersama sehingga kemampuan karyawan untuk berbagi pengetahuan di tempat kerja meningkat. Knowledge sharing sangat penting bagi setiap karyawan dalam pelaksanaan tugasnya karena dengan mengetahui, setiap karyawan memungkinkan untuk melaksanakan tugasnya sendiri seperti yang diharapkan, yang berdampak positif bagi karyawan.

DISKUSI

Penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) Cabang Watampone" dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 105. Setelah dilakukan uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Learning Organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Learning Organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Sharing.
3. Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Learning Organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Knowledge Sharing.

REFERENSI

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246.

Amir, S. widad A. (2025). Pengaruh Knowledge Sharing dan Personality Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pekerjaan. 6(3), 10–23.

Arvianto, V., & Usino, W. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Kualitas Informasi dan Perceived Usefulness Terhadap Kepuasan Pengguna Aplikasi Olibsifrs (Psak) 71 (Studi pada Bank Papua). Jurnal Indonesia Sosial Teknologi, 2(11), 2082–2098. https://doi.org/10.36418/jist.v2i11.271

Jafar, A. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Lingkungan Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan (Studi Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan). 1(3), 29–43.

Mohd. Kurniawan DP. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, 1, 33–48.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 1(1), 9–25. https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7

Novitasari, D., Haque, M. G., Supriatna, H., Asbari, M., & Purwanto, A. (2021). Understanding the Links between Charismatic Leadership, Intrinsic Motivation and Tacit Knowledge Sharing among MSME Employees. 03, 1–13.

Reski, M. (2020). Pengaruh Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening. Kaos GL Dergisi, 8(75), 147–154.

Sandra, E., Maryati, & Paramita, B. (2022). Knowledge Sharing pada Dosen STIE Pembangunan Tanjung Pinang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(1), 286–294.

Sumbawa, U. T. (2022). Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Inovasi Terhadap Kinerja Pemerintah Desa Kaleo. 6(4), 2043–2050. https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3567/http

Sunarta. (2021). Membangun Organisasi Pembelajar. Jurnal Ilmu Manajemen, 18(June), 62–76.

Susanto, L., Yanti, Y., Viriany, V., & Wirianata, H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti USKAD. Jurnal Bina Akuntansi, 7(2), 124–141. https://doi.org/10.52859/jba.v7i2.80