

ABSTRAK

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN ABSORPTIVE CAPACITY TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.PLN UP3 KOTA BENGKULU

Oleh :
Indah Rosilawati¹
Sri Ekowati²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *knowledge Sharing* dan *Absorptive Capacity* terhadap produktivitas Karyawan PT.PLN UP3 Kota Bengkulu. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam berbagi pengetahuan dan menyerap pengetahuan baru guna meningkatkan kinerja kerja. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.PLN UP3 Kota Bengkulu sebagai objek penelitian dengan jumlah sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan SPSS, analisis linear berganda, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* semakin baik praktik *knowledge sharing* yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dapat dicapai. Hasil penelitian ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan dalam memperoleh, memahami, mengolah, dan memanfaatkan pengetahuan baru, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. *Knowledge Sharing* dan *Absorptive Capacity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. PLN UP3 Kota Bengkulu. Dengan demikian, semakin tinggi intensitas *knowledge sharing* yang terjadi dan semakin baik *absorptive capacity* yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula kemampuan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja, menyelesaikan tugas secara lebih efektif, mengurangi kesalahan kerja, serta memanfaatkan waktu dan sumber daya secara efisien.

Kata kunci : *Knowledge Sharing*, *Absorptive Capacity*, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND ABSORPTIVE CAPACITY ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT PLN UP3 BENGKULU CITY

By:

Indah Rosilawati¹

Sri Ekowati²

This study aimed to examine the effect of knowledge sharing and absorptive capacity on employee productivity at PT PLN UP3 Bengkulu City. Employee productivity is a key factor in achieving organizational goals. Therefore, efforts to enhance employees' ability to share knowledge and absorb new knowledge are essential for improving work performance and overall organizational effectiveness. This study employed a quantitative research method using a descriptive approach. The research population consisted of all employees of PT PLN UP3 Bengkulu City, with the sample determined using the total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS software. The analytical techniques included multiple linear regression analysis and the coefficient of determination (R^2).

The results of the study indicate that knowledge sharing has a positive and significant effect on employee productivity. These findings suggest that the more effectively employees engage in knowledge-sharing practices within the organization, the higher their level of productivity. Similarly, absorptive capacity has a positive and significant effect on employee productivity, indicating that employees with greater ability to acquire, understand, assimilate, and apply new knowledge tend to demonstrate higher levels of productivity. Furthermore, the findings reveal that knowledge sharing and absorptive capacity simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity at PT PLN UP3 Bengkulu City. Therefore, the greater the intensity of knowledge sharing and the stronger the absorptive capacity possessed by employees, the greater their ability to improve work quality, complete tasks more effectively, minimize work-related errors, and utilize time and organizational resources more efficiently.

Keywords: *knowledge sharing, absorptive capacity, employee productivity*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi modern pada era ekonomi berbasis pengetahuan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi tidak lagi hanya dituntut memiliki teknologi dan sistem kerja yang baik, tetapi juga kemampuan mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan yang tersebar pada individu akan memberikan nilai tambah bagi organisasi apabila dapat dibagikan, diserap, dan dimanfaatkan secara efektif dalam proses kerja. Dalam konteks ini, produktivitas karyawan menjadi indikator penting yang mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

Secara teoretis, produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja secara optimal. Mathis & Jackson (2019) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan seberapa efektif karyawan mengubah input menjadi output yang bernilai bagi organisasi. Salah satu faktor yang diyakini mampu meningkatkan produktivitas adalah praktik *knowledge sharing*, yaitu proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan informasi antar individu dalam organisasi. Teori *knowledge-based view* memandang bahwa organisasi yang mampu mendorong *knowledge sharing* akan memiliki karyawan yang lebih kompeten, adaptif, dan produktif.

Untuk mencapai sasaran transformasi dan produktivitas yang tinggi, dua kapabilitas organisasi menjadi sangat krusial, yaitu *Knowledge Sharing* (KS) dan

Absorptive Capacity (AC). *Knowledge Sharing* didefinisikan sebagai proses di mana pengetahuan (baik eksplisit maupun taktis) dibagikan antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi (Davenport & Prusak, 1998). Nonaka dan Takeuchi (1995) menekankan bahwa penciptaan pengetahuan terjadi melalui interaksi antara pengetahuan taktis dan eksplisit, yang esensinya adalah *knowledge sharing*. Sinergi antara berbagi pengetahuan yang kaya (*knowledge sharing*) dan kemampuan untuk menyerap dan menerapkan pengetahuan tersebut (*absorptive capacity*) adalah kunci untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan (Nurlaila et al., 2024). Teori lain menyatakan bahwa keberhasilan *knowledge sharing* tidak hanya bergantung pada aktivitas berbagi pengetahuan itu sendiri, melainkan juga pada kemampuan individu untuk menyerap dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh. Cohen & Levinthal (1990) memperkenalkan konsep *absorptive capacity* sebagai kemampuan individu atau organisasi untuk mengenali nilai pengetahuan baru, mengasimilasinya, serta menggunakannya untuk meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, *absorptive capacity* berperan sebagai mekanisme internal yang menentukan sejauh mana *knowledge sharing* dapat berdampak nyata pada produktivitas karyawan. Di sinilah terlihat adanya keterkaitan teoretis antara *knowledge sharing*, *absorptive capacity*, dan produktivitas karyawan.

PT PLN (Persero) UP3 Kota Bengkulu sebagai perusahaan penyedia layanan kelistrikan memiliki peran strategis dalam menjamin keandalan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, perusahaan dihadapkan pada tuntutan operasional yang tinggi, perubahan

teknologi, serta kebutuhan koordinasi lintas unit kerja. Berdasarkan pengamatan awal terdapat fenomena adanya intensitas pertukaran informasi dan pengetahuan antar karyawan dalam pelaksanaan tugas, baik secara formal melalui rapat dan pelatihan maupun secara informal melalui diskusi kerja. Namun, tingkat pemanfaatan pengetahuan tersebut dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja belum tentu seragam pada setiap karyawan. Perbedaan kemampuan dalam memahami, mengolah, dan menerapkan pengetahuan yang diterima dapat memengaruhi hasil kerja yang dicapai, sehingga produktivitas karyawan menjadi isu yang relevan untuk dikaji secara ilmiah.

Secara teoritis, pengelolaan pengetahuan dalam organisasi modern tidak dapat dilepaskan dari dua konstruksi utama, yaitu *knowledge sharing* dan *absorptive capacity*. Dalam perspektif *knowledge-based view*, pengetahuan dipandang sebagai sumber daya strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif apabila dikelola secara efektif. Knowledge sharing menurut Lumbantobing (2011) merupakan proses sistematis dalam mendistribusikan pengetahuan, baik yang bersifat *eksplisit* maupun *tacit*, antar individu atau kelompok dalam organisasi. Proses ini memungkinkan terjadinya transfer pengalaman, ide, serta solusi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan efisiensi kerja karyawan. Namun demikian, teori tersebut juga menegaskan bahwa ketersediaan aliran pengetahuan saja tidak cukup apabila tidak diikuti dengan kemampuan individu dalam mengelola pengetahuan tersebut.

Dalam konteks ini, absorptive capacity menurut Zahra & George (2002) menjadi konsep yang melengkapi mekanisme tersebut. *Absorptive capacity*

didefinisikan sebagai kemampuan organisasi atau individu dalam mengenali nilai pengetahuan baru (*acquisition*), mengasimilasi (*assimilation*), mentransformasikan (*transformation*), serta mengeksploitasi (*exploitation*) pengetahuan untuk tujuan produktif. Teori ini menegaskan bahwa keberhasilan pemanfaatan pengetahuan sangat bergantung pada kapasitas internal individu dalam mengolah informasi yang diterima. Dengan demikian, terdapat hubungan konseptual yang erat antara knowledge sharing sebagai proses distribusi pengetahuan dan *absorptive capacity* sebagai kemampuan pemrosesan pengetahuan.

Meskipun hubungan teoretis kedua variabel ini cukup kuat, temuan empiris menunjukkan adanya inkonsistensi dan keterbatasan integrasi dalam penelitian terdahulu. Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja atau produktivitas karyawan karena mampu meningkatkan pemahaman kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta mendorong inovasi. Hasil Penelitian Andreas & Surjani (2019) menyatakan bahwa dengan diterapkannya knowledge sharing dengan baik, akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. *Knowledge sharing* memiliki manfaat yang cukup besar bagi perusahaan jika dilaksanakan dan diterapkan dengan baik oleh karyawannya. Manfaatnya antara lain perusahaan mempunyai karyawan yang siap melaksanakan pekerjaannya sehingga dengan terbentuknya tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih mudah. Adapun hasil penelitian menurut Muizu et al (2018) *Knowledge sharing* menurut penelitian ini adalah proses interaksi

yang dilakukan individu, dengan adanya kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi sehingga dapat membantu terciptanya kerangka baru dalam solusi kreatif. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya menempatkan *knowledge sharing* sebagai variabel independen tanpa mempertimbangkan apakah pengetahuan yang dibagikan benar-benar diserap dan dimanfaatkan oleh individu. Hal ini menimbulkan keterbatasan dalam menjelaskan mekanisme bagaimana pengetahuan tersebut bertransformasi menjadi output kerja yang nyata.

Di sisi lain, penelitian mengenai *absorptive capacity* cenderung berkembang pada level organisasi, terutama dalam mengkaji perannya terhadap inovasi dan kinerja perusahaan. Todorova & Durisin (2007) menekankan bahwa *absorptive capacity* merupakan proses dinamis yang melibatkan kemampuan mengenali, mengasimilasi, mentransformasikan, dan mengeksploitasi pengetahuan. Namun, dalam perkembangan penelitian empiris, konsep ini lebih banyak digunakan untuk menjelaskan kinerja organisasi secara makro, sehingga implikasinya pada level individu, khususnya produktivitas karyawan, masih relatif terbatas.

Lebih lanjut, penelitian mengenai produktivitas karyawan dalam literatur manajemen sumber daya manusia masih didominasi oleh pendekatan klasik, seperti pengaruh motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi sebagaimana dijelaskan oleh (Sutrisno, 2016). Produktivitas umumnya dipandang sebagai hasil dari faktor perilaku dan kondisi kerja, bukan sebagai konsekuensi dari proses pengelolaan pengetahuan. Padahal, dalam era

ekonomi berbasis pengetahuan, produktivitas tidak hanya ditentukan oleh seberapa keras karyawan bekerja, tetapi juga seberapa efektif mereka memanfaatkan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang cukup jelas. Pertama, terdapat keterbatasan penelitian yang menguji *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* secara simultan dalam satu model terhadap produktivitas karyawan. Kedua, terdapat pemisahan fokus antara penelitian berbasis pengetahuan dan penelitian produktivitas, sehingga mekanisme hubungan antara keduanya belum terintegrasi secara utuh. Ketiga, masih terbatasnya kajian empiris pada level individu yang menghubungkan kemampuan penyerapan pengetahuan dengan output kerja operasional sehari-hari. Gap antar variabel semakin terlihat ketika produktivitas karyawan dipahami sebagai hasil dari proses kerja yang tidak hanya membutuhkan akses terhadap pengetahuan, tetapi juga kemampuan untuk mengolah dan menerapkannya secara efektif. *Knowledge sharing* menyediakan aliran informasi dan pengalaman kerja, namun tanpa *absorptive capacity* yang memadai, pengetahuan tersebut berpotensi tidak terkonversi menjadi peningkatan output kerja. Sebaliknya, *absorptive capacity* yang tinggi juga membutuhkan ketersediaan pengetahuan yang diperoleh melalui proses berbagi pengetahuan. Ketidakseimbangan perhatian terhadap kedua variabel ini dalam penelitian terdahulu menyebabkan keterbatasan pemahaman mengenai mekanisme berbasis pengetahuan yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Dalam konteks organisasi sektor publik atau BUMN, seperti PT PLN UP3 Kota Bengkulu, tantangan pengelolaan pengetahuan menjadi semakin kompleks

seiring dengan tuntutan peningkatan kualitas layanan dan efisiensi operasional. Karyawan dituntut tidak hanya mampu berbagi pengetahuan, tetapi juga mampu memahami dan mengimplementasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Namun demikian, belum banyak penelitian yang secara empiris menguji bagaimana interaksi antara *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* memengaruhi produktivitas karyawan dalam konteks organisasi publik di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan pada belum optimalnya pemahaman mengenai mekanisme berbasis pengetahuan yang memengaruhi produktivitas karyawan, khususnya terkait integrasi antara *knowledge sharing* dan *absorptive capacity*. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji pengaruh kedua variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model manajemen pengetahuan serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja berbasis pengetahuan.

Berdasarkan latar belakang ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *ABSORPTIVE CAPACITY* TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PLN UP3 KOTA BENGKULU”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat didefinisikan beberapa masalah berikut ini :

1. Produktivitas karyawan sebagai indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya dipahami dari perspektif pengelolaan pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan proses berbagi dan penyerapan pengetahuan dalam organisasi.
2. Praktik *knowledge sharing* telah berlangsung dalam aktivitas kerja karyawan, baik secara formal maupun informal, namun belum diketahui secara empiris sejauh mana praktik tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
3. Terdapat perbedaan kemampuan karyawan dalam menyerap, memahami, dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh, yang menunjukkan adanya peran *absorptive capacity* dalam menentukan efektivitas pemanfaatan pengetahuan.
4. Penelitian terdahulu masih menunjukkan keterbatasan dalam mengintegrasikan *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* secara simultan untuk menjelaskan variasi produktivitas karyawan, khususnya pada level individu dalam konteks organisasi sektor publik atau BUMN. Oleh karena itu, hubungan empiris antara *knowledge sharing*, *absorptive capacity*, dan produktivitas karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian, penting untuk menetapkan batasan masalah agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas dan juga karena adanya keterbatasan penulis, penelitian ini dibatasi pada hal – hal yang menjadi tujuan penelitian yaitu :

1. Penelitian dibatasi hanya menguji *Knowledge Sharing* sebagai satu-satunya faktor internal *knowledge management*.

2. Penelitian dibatasi hanya menguji *Absorptive Capacity* sebagai kemampuan organisasi menyerap dan menerapkan pengetahuan.
3. Pengujian multivariat dibatasi hanya melibatkan kedua variabel bebas tersebut. Faktor lain yang secara teori mungkin memengaruhi produktivitas (tidak termasuk) dalam model regresi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan di teliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT PLN UP3 Kota Bengkulu?
2. Apakah *Absorptive Capacity* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT PLN UP3 Kota Bengkulu?
3. Apakah *Knowledge Sharing* dan *Absorptive Capacity* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di PT PLN UP3 Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PLN UP3 Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Absorptive Capacity* terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PLN UP3 Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Absorptive Capacity* terhadap Produktivitas Karyawan di PT. PLN UP3 Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi Lembaga/Instansi

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat dan pencerahan agar dapat menjadi dasar untuk merumuskan program *Knowledge Management* yang lebih efektif, seperti mentoring terstruktur untuk mengatasi kesenjangan generasi dan pelatihan yang didesain untuk meningkatkan kapabilitas karyawan dalam mengasimilasi dan mengeksplorasi pengetahuan baru.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kegiatan praktis yang bermanfaat menambah pengetahuan dan pengalaman diri, Khususnya pada praktek manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada pengembangan Ilmu Manajemen Pengetahuan dan Sumber Daya Manusia. Ini berfungsi sebagai uji replikasi dan kontekstualisasi model hubungan antara *Knowledge Sharing* dan *Absorptive Capacity* terhadap kinerja di lingkungan yang spesifik (BUMN sektor energi di Indonesia), yang dapat memperkuat validitas eksternal teori-teori tersebut.