



**PERAN MEDIASI *KNOWLEDGE SHARING*: *PERCEIVED SELF EFFICACY*
DAN *PERCEIVED ENVIRONMENTAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CILACAP**

¹⁾Fiqih Sofyantoro, ^{1*)}Fitri Lukiastuti, ²⁾Laurentius Dominicus Gadi Djou

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas BPD Jawa Tengah

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Flores

e-mail: ^{*)}fitrilukiastuti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji bagaimana keyakinan diri dan dukungan lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan dengan berbagi pengetahuan sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap dengan melibatkan seluruh 65 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Analisis data memakai metode Partial Least Square (PLS) pada bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian memperlihatkan beberapa temuan penting: keyakinan diri dan dukungan lingkungan masing-masing berpengaruh signifikan pada berbagi pengetahuan. Kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, berbagi pengetahuan terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Yang menarik, berbagi pengetahuan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keyakinan diri dengan kinerja karyawan, serta antara dukungan lingkungan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Employee Job Performance; Perceived Self Efficacy; Perceived Environmental Support; Knowledge Sharing*

ABSTRACT

This study examines how self-belief and environmental support affect employee performance with knowledge sharing as a mediating variable. The research was conducted at BPJS Ketenagakerjaan Cilacap Branch by involving all 65 employees as samples through saturated sampling technique. Data analysis used the Partial Least Square (PLS) method with the help of SmartPLS software. The results showed several important findings: self-confidence and environmental support each have a significant effect on knowledge sharing. Both variables also have a significant effect on employee performance. In addition, knowledge sharing was shown to have a significant effect on employee performance. Interestingly, knowledge sharing acts as a mediator in the relationship between self-confidence and employee performance, as well as between environmental support and employee performance.

Keywords: *Employee Job Performance; Perceived Self Efficacy; Perceived Environmental Support; Knowledge Sharing*



I. PENDAHULUAN

Perceived self-efficacy merupakan aspek krusial yang terdapat pada perusahaan, utamanya pada masa modern yang dipenuhi dengan banyak tantangan serta perubahan yang kian pesat (Redifer et al., 2021). Sebuah lingkungan bisnis yang dinamis serta rumit menuntut karyawan untuk mempunyai kemampuan dalam pembuatan keputusan secara cepat dan akurat. Tingkat *perceived self-efficacy* yang tinggi mampu menambah tingkat kepercayaan diri dari seorang karyawan pada pengambilan keputusan krusial, menjumpai ketidakpastian, serta mengelola tekanan (Na-Nan et al., 2019).

Berdasarkan penelitian Sun & Hsu (2019), sekarang perusahaan kerap menghadapi perubahan yang pesat serta tak mampu diduga, contohnya seperti adanya kemajuan teknologi, dinamika pasar, serta pandemi global. *Perceived self-efficacy* mempunyai peran dalam memberikan bantuan terhadap karyawan untuk melakukan adaptasi pada perubahan yang terjadi. Karyawan yang mempunyai keyakinan terhadap keahlian dirinya mempunyai kecenderungan untuk lebih terbuka dalam mencoba beragam hal baru, termasuk dalam mempelajari keterampilan baru, ataupun menghadapi suatu tantangan yang hadir karena adanya perubahan (Xu et al., 2023). Menurut Na-Nan et al. (2019), pada saat karyawan merasa keahlian serta kontribusinya dihargai, karyawan akan merasakan peningkatan *perceived environmental support*. Tingginya tingkat *perceived self-efficacy* mampu menghadirkan suasana kerja yang mendukung dan positif, di mana pimpinan serta rekan kerja membagikan dorongan, *feedback* yang konstruktif, serta peluang untuk pengembangan diri. Suasana semacam ini memfasilitasi terciptanya *perceived environmental support* yang mempunyai peran pada peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Pada teori atribusi, karyawan mempunyai kecenderungan dalam menghubungkan tingkat *perceived self-efficacy* mereka pada faktor internal maupun eksternal. Sebagai contoh, mereka bisa menilai keyakinan diri mereka dengan faktor internal contohnya kecerdasan ataupun keahlian belajar, ataupun dengan faktor eksternal contohnya dukungan dari atasan atau pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Tingginya tingkat *perceived self-efficacy* juga bisa memperkuat terbentuknya budaya berbagi pengetahuan di tempat kerja. Karyawan yang mempunyai kepercayaan diri yang kuat lebih terdorong untuk berbagi pengetahuan serta pengalaman pada rekan kerja mereka. Mereka percaya terkait kontribusi mereka akan memberikan manfaat serta nilai tambah bagi orang lain (Le & Lei, 2019). Dalam lingkungan kerja yang mempunyai tingkat *perceived self-*



efficacy tinggi, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide, informasi, serta pemikiran tanpa rasa khawatir terhadap penilaian negatif. Ini menghasilkan budaya berbagi pengetahuan yang konstruktif, di mana kolaborasi serta pertukaran pengetahuan tiap karyawan berlangsung lebih efektif dan produktif (Xu et al., 2023). Teori atribusi memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai cara individu mengevaluasi dan mengelola sejumlah faktor contohnya *perceived self-efficacy*, *perceived environmental support*, serta *knowledge sharing*. Pemahaman ini sangat berguna bagi organisasi dalam menyusun kebijakan manajerial yang lebih efektif, termasuk dalam menciptakan budaya kerja yang memperkuat kerjasama, peningkatan kepercayaan diri karyawan, serta memfasilitasi proses berbagi pengetahuan antar anggota tim (Gundel et al., 2019).

Pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan, *perceived self-efficacy* memegang peran penting untuk menghadapi tantangan yang penuh ketidakpastian dan perubahan yang cepat, mengingat kebutuhan akan karyawan yang dapat membuat keputusan dengan cepat. Salah satu contoh nyata adalah selama pandemi Covid-19, ketika banyak perusahaan bangkrut serta menyebabkan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang melibatkan banyak pekerja. Hal ini mendorong sejumlah besar pekerja untuk mendatangi BPJS Ketenagakerjaan guna mencairkan tabungan Jaminan Hari Tua (JHT). Penerapan social distancing sebagai langkah pencegahan penyebaran virus Covid-19 juga membatasi interaksi langsung, yang membuat proses pencairan JHT tidak bisa dilakukan secara manual atau tatap muka. Dalam menghadapi perubahan ini, BPJS Ketenagakerjaan harus terus beradaptasi. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai tingkat *self-efficacy* yang tinggi sangat diperlukan untuk menolong organisasi menggapai tujuannya (Farianingrum & Istiyanto, 2021). Setiap tahunnya, jumlah peserta BPJS Ketenagakerjaan terus meningkat, sehingga meningkatkan kebutuhan akan peningkatan kualitas layanan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap. Berdasarkan data arsip kepesertaan kantor cabang Cilacap, tercatat ada 247.992 peserta aktif pada tahun 2020. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis terhadap *perceived self-efficacy* karyawan guna memastikan mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan yang cukup untuk beradaptasi dengan perubahan bisnis yang cepat. Selain itu, terdapat fenomena penurunan kinerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap, yang terlihat dari penurunan indikator kinerja utama atau *key performance indicator*.

Tahun	Target KPI	Pencapaian
2018	100%	85,81%
2019		87,94%
2020		89,36%
2021		86,89%

Tabel 1. Pencapaian KPI BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap Tahun 2018 - 2021
Sumber: Papan Kinerja Kantor Cabang Pratama A BPJS Ketenagakerjaan

Pada Tabel 1 yang ditampilkan di atas, dapat dilihat bahwa kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap mengalami penurunan periode 2021 apabila dilakukan perbandingan dengan tahun sebelumnya. Dari tahun 2018 hingga 2021, kantor cabang Cilacap tidak berhasil menggapai target KPI yang telah diputuskan. Hal ini memperlihatkan perlunya evaluasi lebih lanjut terkait kinerja karyawan yang disumbang pengaruh oleh faktor *perceived self-efficacy* dan *perceived environmental support*.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory: Attribution Theory

Teori atribusi atau *attribution theory* yakni sebuah konsep yang dipakai untuk memahami cara individu menafsirkan serta memberi makna pada peristiwa ataupun upaya yang mereka alami ataupun saksikan (Hewett et al., 2018). Pada konteks kinerja karyawan, teori ini berfungsi sebagai kerangka kerja untuk menjelaskan bagaimana seseorang menilai penyebab dari kinerja mereka sendiri ataupun rekan kerja. Dikenalkan oleh psikolog sosial Bernard Weiner pada 1970-an, teori ini sudah banyak dipakai pada penelitian serta praktik manajemen untuk mengerti perilaku serta motivasi karyawan (Cregan et al., 2021). Pemahaman tentang teori atribusi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan bisa menolong para manajer serta pemimpin pada beragam hal, seperti membagikan *feedback* yang konstruktif, menyusun insentif yang tepat, serta membuat lingkungan kerja yang memperkuat karyawan untuk merasa mempunyai kendali terkait hasil kinerja mereka (Piszczek & Berg, 2020).

2.2 Self Management

Self-management mengacu pada keahlian individu untuk mengurus dirinya secara efektif. Ini meliputi pengaturan waktu, pemilihan prioritas, pengendalian energi, serta tanggung jawab personal. Individu yang mahir dalam melakukan *self-management* bisa mengarahkan diri mereka untuk menggapai tujuan, mengatur stres, serta tetap fokus pada tugas yang hendak dituntaskan (Zhu et al.,



2020). Pada dunia kerja, keterampilan *self-management* yang baik pada karyawan dapat meningkatkan potensi mereka untuk mempunyai tingkat *self-efficacy* yang tinggi (Amini & Noroozi, 2018). Oleh karena itu, pengembangan kemampuan *self-management* di tempat kerja bisa menyumbang kontribusi dalam meningkatkan *self-efficacy* karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja mereka (Adu et al., 2019).

2.3 Perceived Self Efficacy

Perceived self-efficacy yakni konsep yang disampaikan oleh Albert Bandura, seorang ahli psikologi sosial, yang menggambarkan keyakinan seseorang pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas khusus, menggapai tujuan, atau menghadapi tantangan pada kehidupan sehari-hari (Na-Nan et al., 2019). Pada konteks profesional, hal ini merujuk pada keyakinan seorang karyawan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta mengatasi masalah yang ada di tempat kerja (Hans & Gupta, 2018). Karyawan yang mempunyai tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi rintangan condong lebih siap menghadapi tantangan dengan sikap positif dan mampu bangkit dengan cepat dari kondisi gagal ataupun situasi yang tidak menguntungkan (Afzal et al., 2019).

2.4 Perceived Environmental Support

Perceived environmental support merupakan sebuah istilah yang terdapat dalam psikologi organisasi yang memberikan gambaran sejauh mana karyawan merasakan dukungan serta sumber daya yang diberikan oleh lingkungan atau tim kerjanya untuk menyelesaikan tugas, mengatasi kesulitan, dan menjaga kesejahteraan mereka (Na-Nan et al., 2019). Untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan serta pemimpin harus menjamin terkait kebijakan, budaya kerja, serta praktik operasional yang diterapkan dapat mendukung kesejahteraan serta pengembangan karyawan (Islam & Ahmed, 2018).

2.5 Knowledge Sharing

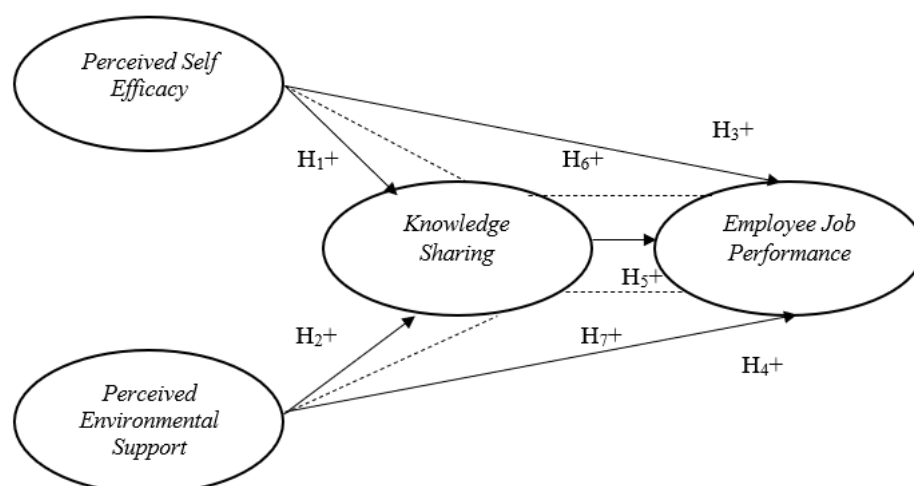
Suatu tahapan pada saat seseorang maupun kelompok dengan aktif melakukan penyebaran informasi, pengetahuan, maupun pengalaman yang dimiliki kepada orang lain pada komunitas maupun

organisasi secara sukarela disebut sebagai *knowledge sharing* (Akram et al., 2020). Berdasarkan penelitian Asurakkody & Kim (2020), menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan elemen kunci yang berasal dari budaya pembelajaran organisasi, dimana terdapat nilai-nilai yang dijunjung tinggi didalamnya, mencakup keterbukaan, kolaborasi, serta pembelajaran bersama.

2.6 Employee Performance

Employee performance merujuk pada pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh seseorang pada konteks organisasi (Na-Nan et al., 2019). Kinerja karyawan ini menjadi salah satu indikator utama dalam mengevaluasi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Rubel et al., 2020). Penilaian kinerja karyawan umumnya dilakukan melalui proses evaluasi yang mencakup pencapaian target, perilaku kerja, serta kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Hasil dari evaluasi tersebut dapat digunakan supaya mampu memberikan penghargaan, *feedback*, pengakuan, juga untuk mendukung mengembangkan karier karyawan (Eliyana et al., 2019).

2.7 Model Penelitian dan Hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

a. *Perceived Self Efficacy dengan Knowledge Sharing*

Tingkat kepercayaan diri akan kemampuan (*perceived self-efficacy*) yang maksimal dapat mendorong aktivitas berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dalam suatu organisasi. Saat pegawai mempunyai keyakinan kuat atas kapabilitasnya untuk menyumbang dan menghasilkan kontribusi yang bermanfaat, mereka akan mempunyai kecenderungan lebih besar untuk membagikan wawasan, pengalaman, serta gagasan kepada kolega mereka (Islam & Ahmed, 2018). Para pegawai dengan tingginya tingkat *perceived self-efficacy* meyakini jika mereka mempunyai pemahaman dan keahlian yang bernilai. Kondisi ini menyebabkan mereka merasakan kepercayaan diri lebih besar untuk berperan dalam membagikan pengetahuan kepada sesama rekan kerja. Mengacu pada pemaparan di atas, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H1: “*Perceived Self Efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*”

b. *Perceived Environmental Support dengan Knowledge Sharing*

Lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan mendorong budaya kolaboratif dapat memacu karyawan untuk berbagi pengetahuan dan bekerja sama dengan lebih efektif. Dalam suasana kerja yang positif, karyawan condong lebih terbuka untuk menjalin kerja sama serta membantu rekan mereka dalam menemukan solusi atau menghasilkan sejumlah ide baru (Na-Nan et al., 2019). Dukungan yang dirasakan dari lingkungan kerja juga menciptakan rasa aman bagi karyawan, yang membuat mereka lebih nyaman dalam berbagi pengetahuan tanpa rasa takut akan penilaian negatif atau risiko dihukum. Ketika *perceived environmental support* hadir, peluang untuk pertukaran informasi dan ide menjadi lebih luas, yang dapat meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan (Safdar et al., 2020). Mengacu uraian tersebut, hipotesis berikut dirumuskan:

H2: “*Perceived Environmental Support* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*”

c. *Perceived Self Efficacy dengan Employee Job Performance*

Keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menggapai target kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Karyawan yang mempunyai self-efficacy tinggi akan lebih terdorong untuk bekerja dengan giat serta berupaya menggapai hasil yang maksimal (Na-Nan et al., 2019). Self-efficacy yang kuat juga menolong karyawan menghadapi tantangan dengan sikap optimis

dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan atau hambatan di tempat kerja (De Clercq et al., 2018). Menagcu uraian tersebut, hipotesis berikut dirumuskan:

H3: “*Perceived Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Performance*”

d. *Perceived Enviromental Support* dengan *Employee Job Performance*

Lingkungan kerja yang mendukung mampu memainkan peran penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Dukungan dalam bentuk umpan balik yang membangun, pendampingan profesional, serta penyediaan sumber daya yang memadai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka (Le & Lei, 2019). Ketika organisasi memperhatikan *perceived environmental support*, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan kinerja karyawan. Hal ini mencakup penerapan kebijakan, budaya, dan praktik operasional yang tidak hanya berfokus pada produktivitas tetapi juga kesejahteraan karyawan, sehingga mereka mempunyai semua yang diperlukan untuk sukses pada sejumlah -tugas yang diberikan (Na-Nan et al., 2019). Mengacu penjelasan tersebut, hipotesis berikut dapat dirumuskan:

H4: “*Perceived Environmental Support* berpengaruh positif pada *Employee Job Performance*”

e. *Knowledge Sharing* dengan *Employee Job Performance*

Berbagi pengetahuan di tempat kerja dapat mendorong munculnya inovasi dan meningkatkan kreativitas di kalangan karyawan. Proses *knowledge sharing* memungkinkan pertukaran ide yang dapat menghasilkan pemikiran baru, sehingga membantu menyempurnakan alur kerja serta membuat nilai *plus* untuk perusahaan (Na-Nan et al., 2019). Selain itu, praktik berbagi pengetahuan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang mereka hadapi di tempat kerja. Mereka dapat mencari solusi dengan mengandalkan pengalaman dan wawasan rekan kerja yang lebih kompeten di bidang tertentu, sehingga permasalahan dapat diatasi lebih cepat dan efektif (Rubel et al., 2020). Mengacu uraian tersebut, hipotesis berikut dapat disampaikan:

H5: “*Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Employee Job Performance*”

**f. Mediasi Knowledge Sharing pada Perceived Self Efficacy dengan Employee Job Performance**

Karyawan dengan tingkat kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan mereka (*perceived self-efficacy*) condong lebih terdorong untuk berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Mereka merasa bahwa kontribusi yang diberikan akan memberikan manfaat dan dihargai oleh rekan kerja maupun perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif juga memfasilitasi praktik berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Na-Nan et al., 2019). Perusahaan yang mampu memperkuat *self-efficacy* karyawan dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi serta pembelajaran dapat meningkatkan produktivitas tim dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal (Islam & Ahmed, 2018). Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dirumuskan:
H6: “*Perceived Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap *Employee Job Performance* dimediasi oleh *Knowledge Sharing*”.

g. Mediasi Knowledge Sharing pada Perceived Environmental Support dengan Employee Job Performance

Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan memainkan peran krusial pada mendorong perilaku berbagi pengetahuan di tempat kerja. *Perceived environmental support* termasuk didalamnya dukungan serta bisa membuat meningkat kepercayaan diri karyawan dalam menyampaikan ide atau pengetahuan yang mereka miliki (Na-Nan et al., 2019). Ketika *knowledge sharing* menjadi bagian dari budaya kerja, organisasi dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan mendorong inovasi. Karyawan yang memperoleh akses ke beragam informasi dan pengalaman kolektif akan lebih mampu menghasilkan solusi yang kreatif serta membuat keputusan yang lebih efektif (Islam & Ahmed, 2018). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *knowledge sharing* dapat memperbaiki kinerja karyawan. Dengan pemanfaatan pengetahuan yang tersebar di seluruh organisasi, perusahaan dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik (Rubel et al., 2020). Mengacu penjelasan tersebut, hipotesis berikut dapat diajukan:
H7: *Perceived Environmental Support* mempunyai pengaruh pada *Employee Job Performance* dimediasi oleh *Knowledge Sharing*.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang termasuk dalam populasi yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cilacap dengan jumlah 65 karyawan. Metode dalam mengambil sampel yang diterapkan yaitu sampling jenuh, dimana setiap elemen pada populasi diikutsertakan dalam studi ataupun survei tanpa ada pemilihan subset khusus (Arikunto, 2019). Maka sebabnya, 65 karyawan dilaksanakan analisis sebagai sampel.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel *Perceived Self Efficacy* mempunyai indikator: kapasitas kerja, kemampuan beradaptasi, kematangan dalam bekerja, pemahaman prosedur kerja, kepercayaan diri, kemampuan komunikasi (Na-Nan et al., 2019). Indikator variabel *Perceived Environmental Support* adalah: pemahaman operasional pekerjaan, kesejahteraan karyawan, perlakuan adil, penghargaan kepada karyawan, tertarik pada gagasan, kepedulian terhadap karyawan, anggaran memadai, ketersediaan teknologi, ketersediaan staf, dukungan rekan kerja (Na-Nan et al., 2019). Indikator variabel *Knowledge Sharing* adalah berbagi pengetahuan, pengetahuan dari pelatihan, berbagi pengalaman, dan kritik membangun (Na-Nan et al., 2019), sedangkan indikator *Employee Job Performance* adalah ketelitian kerja, berkerja sesuai standar, optimalkan fasilitas, evaluasi pekerjaan, manfaat bagi masyarakat, kuantitas pekerjaan, target pekerjaan, tanggungjawab, ketepatan waktu (Na-Nan et al., 2019).

3.3 Teknik Analisis Data

Partial Least Square (PLS) akan digunakan untuk melakukan analisis data dengan penggunaan *software SmartPLS* versi 3. SEM mempunyai tingkat fleksibilitas yang lebih besar. Ketika digunakan di percobaan yang melakukan penghubungan beragam teori dengan data, dan kemudian dapat melaksanakan suatu analisis jalur path dengan menggunakan variable laten, yang kemudian kerap dipakai oleh peneliti yang mempunyai fokus dalam ilmu sosial (Ghozali & Latan, 2017).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

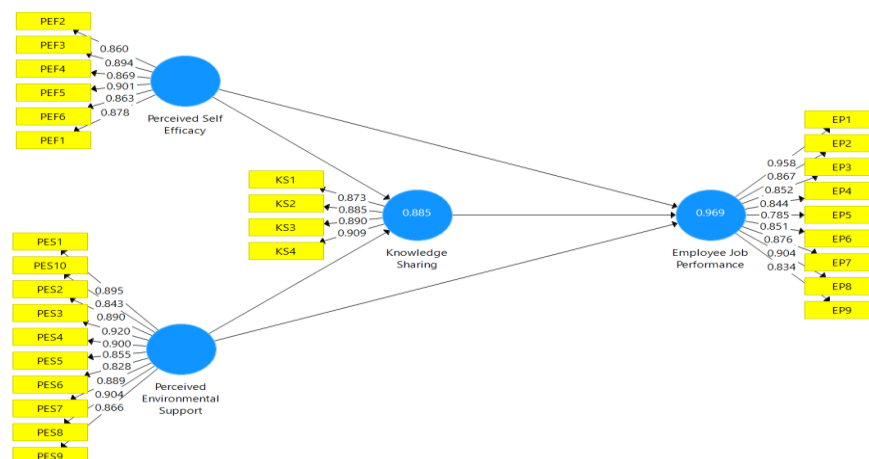
4.1.1 Profil Responden

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	35	53,8
2	Perempuan	30	46,2
	Jumlah	65	100%
Usia Responden			
1	20 – 30 Tahun	19	29,2
2	31 – 40 Tahun	43	66,2
3	> 40 Tahun	3	4,6
	Jumlah	65	100%
Tingkat Pendidikan			
1	Diploma	3	4,6
2	Sarjana	56	86,2
3	Pascasarjana	6	9,2
	Jumlah	65	100%
Masa Kerja			
1	< 1 Tahun	4	6,2
2	1 – 3 Tahun	10	15,4
3	> 3 Tahun	51	78,5
	Jumlah	65	100%

Tabel 2. Profil Responden

Sumber: data primer diolah, 2024.

4.1.2 Uji Kelayakan Model (Outer Model)



Gambar 2. Outer Model

Sumber: data primer diolah, 2024

4.1.3 Validitas Instrumen

Variabel	Item Butir	Nilai Outer Loading	Nilai AVE	Cornbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Perceived Self Efficacy</i>	PEF1	0.878	0.771	0.968	0.973
	PEF2	0.860			
	PEF3	0.894			
	PEF4	0.869			
	PEF5	0.901			
	PEF6	0.863			
<i>Perceived Environmental Support</i>	PES1	0.895	0.773	0.968	0.972
	PES2	0.890			
	PES3	0.920			
	PES4	0.900			
	PES5	0.855			
	PES6	0.828			
	PES7	0.889			
	PES8	0.904			
	PES9	0.866			
	PES10	0.843			
<i>Knowledge Sharing</i>	KS1	0.920	0.791	0.966	0.971
	KS2	0.889			
	KS3	0.845			
	KS4	0.937			
<i>Employee Job Performance</i>	EP1	0.958	0.747	0.957	0.964
	EP2	0.867			
	EP3	0.852			
	EP4	0.844			
	EP5	0.785			
	EP6	0.851			
	EP7	0.876			
	EP8	0.904			
	EP9	0.834			

Tabel 3. Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai AVE pada seluruh variabel berada pada nilai lebih dari 0,5. Maka dapat dinyatakan semua variabel valid. Nilai *Cronbach's Alpha* mempunyai nilai lebih dari 0,7 dan *Composite Reliability* mempunyai nilai lebih dari 0,8 yang kemudian diketahui bahwa seluruh variabel reliabel.

4.1.4 Validitas Diskriminan

Variabel laten	<i>Employee Job Performance</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Perceived Environmental Support</i>	<i>Perceived Self Efficacy</i>
<i>Employee Job Performance</i>	0.975			
<i>Knowledge Sharing</i>	0.970	0.973		
<i>Perceived Environmental Support</i>	0.946	0.948	0.962	
<i>Perceived Self Efficacy</i>	0.865	0.934	0.879	0.948

Tabel 4. Fornell-Larcker Criterion
Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai diagonal milik setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar disbanding dengan variabel lainnya. Hal ini memperlihatkan variabel konstruk dari variable sendiri-sendiri mampu membangun dengan baik variable laten, dapat dikatakan bahwa variabel tersebut valid secara diskriminan.

4.1.5 Uji Inner Model

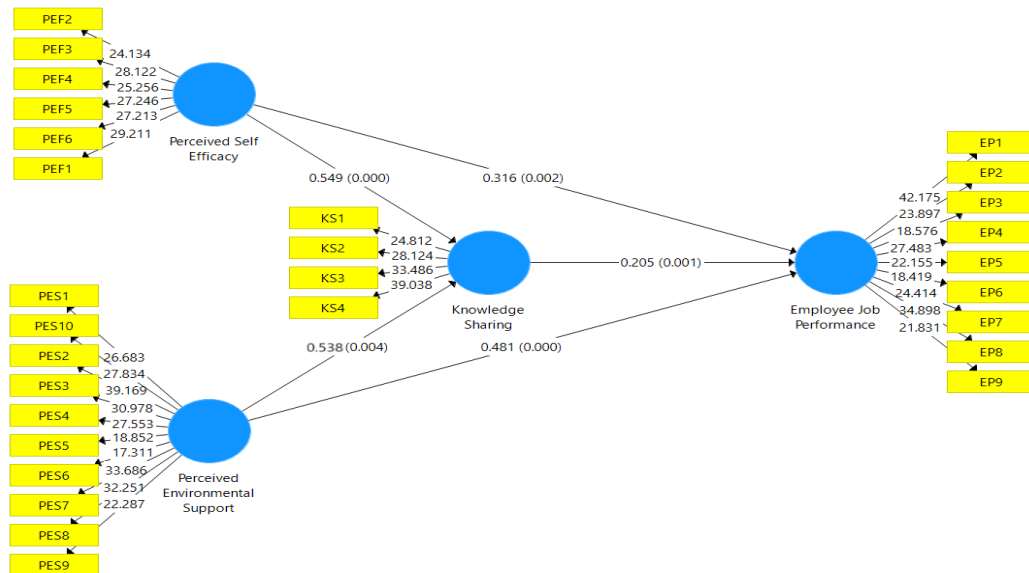
a) Koefisien Determinasi

No	Item	R^2	Adjusted R^2	Predictive Relevance (Q^2)
1	<i>Knowledge Sharing</i>	0.885	0.881	0.684
2	<i>Employee Job Performance</i>	0.969	0.967	0.704

Tabel 5. Koefisien Determinasi
Sumber: data primer diolah, 2024.

b) Structural Model Path Coefficient

Penggunaan analisis koefisien modal bertujuan untuk melihat korelasi mana yang mempunyai pengaruh yang signifikan. Apabila besaran p-value kurang dari α dimana besaran α adalah (0,05) maka diketahui bahwa korelasi dinyatakan signifikan, akan berlaku terbalik apabila nilai p-value lebih dari α dimana besaran α adalah (0,05) maka diketahui bahwa korelasi dinyatakan non signifikan (Joseph F Hair et al., 2017). Hasil analisis koefisien model terdapat pada grafik seperti berikut:



Gambar 3. Inner Model
Sumber: data primer diolah, 2024

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien β	t Statistik	p Values	Ket.
H1	Perceived Self Efficacy => Knowledge Sharing	0.549	3.917	0.000	Diterima
H2	Perceived Environmental Support => Knowledge Sharing	0.538	2.868	0.004	Diterima
H3	Perceived Self Efficacy => Employee Job Performance	0.316	3.057	0.002	Diterima
H4	Perceived Environmental Support => Employee Job Performance	0.481	5.035	0.000	Diterima
H5	Knowledge Sharing => Employee Job Performance	0.205	3.284	0.001	Diterima

Tabel 6. Pengujian Koefisien Dan Pengujian Pengaruh Langsung

Sumber: data primer diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa setiap koefisien jalur mempunyai besaran p kurang dari 0.05, maka dari itu, bisa ditarik kesimpulan bahwa seluruh korelasi dari pengaruh langsung antar variabel dinyatakan poitive signifikan.

Hipotesis	Hubungan Variabel	Koefisien β	t Statistik	p Values	Ket.
H6	<i>Perceived Self Efficacy</i> => <i>Knowledge Sharing</i> => <i>Employee Job Performance</i>	0.112	2.113	0.035	Diterima
H7	<i>Perceived Environmental Support</i> => <i>Knowledge Sharing</i> => <i>Employee Job Performance</i>	0.110	2.491	0.013	Diterima

Tabel 7. Pengujian Koefisien Dan Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Sumber: data primer diolah, 2024

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Perceived Self Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing*

Diketahui pada hubungan *perceived self efficacy* pada *knowledge sharing* punya pengaruh secara signifikan. Pernyataan itu punya makna dimana makin baik *perceived self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan pada kantor Cilacap, maka akan memberikan peningkatan pada *knowledge sharing* dalam perusahaan. *Perceived self-efficacy* yang tinggi terkait dengan pengetahuan tertentu atau keterampilan yang relevan dapat meningkatkan keyakinan individu bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk berkontribusi dalam berbagi ilmu. Karyawan yang percaya bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk berbagi knowledge secara efektif condong lebih aktif dalam berkontribusi pada pertukaran pengetahuan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kolaborasi dan inovasi pada organisasi. Hasil penelitian terkait selaras pada penelitian sebelumnya, yang memperlihatkan terkait *perceived self efficacy* menyumbangkan pengaruh secara positif pada berbagi pengetahuan (Xu et al. (2023); Na-Nan et al. (2019)).

4.2.2 Pengaruh *Perceived Environmental Support* terhadap *Knowledge Sharing*

Diketahui pada hubungan *perceived environmental support* terhadap *knowledge sharing* ditemukan adanya pengaruh secara signifikan. Pernyataan itu mempunyai makna dimana makin baik *perceived environmental support* yang dirasakan para karyawan BPJS Ketenagakerjaan di kantor Cilacap, maka akan memberikan peningkatan pada *knowledge sharing*. Ketika seseorang merasa bahwa ada dukungan lingkungan yang kuat untuk berbagi pengetahuan, mereka condong memberikan atribusi eksternal terhadap perilaku *knowledge sharing* mereka. Mereka melihat tindakan ini sebagai respons terhadap dukungan yang tersedia di lingkungan mereka. Hasil penelitian terkait selaras pada penelitian sebelumnya, yang memperlihatkan terkait *perceived environmental support* memberikan



pengaruh secara signifikan pada berbagi ilmu pengetahuan. (Le & Lei (2019); Islam & Ahmed (2018); Na-Nan et al. (2019).

4.2.3 Pengaruh *Perceived Self Efficacy* terhadap *Employee Job Performance*

Hasil temuan hubungan *perceived self efficacy* dengan *employee job performance* ditemukan adanya pengaruh secara signifikan. Pernyataan itu mempunyai makna dimana makin baik *perceived self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan di kantor Cilacap, maka akan memberikan peningkatan pada *employee job performance*. Ketika seseorang mempunyai *perceived self-efficacy* yang tinggi terkait dengan tugas-tugas pekerjaan mereka, mereka condong menilai kinerja mereka sebagai hasil dari kemampuan pribadi yang kuat. Dalam konteks *Attribution Theory*, ketika karyawan mempunyai *perceived self-efficacy* yang tinggi, mereka condong berusaha lebih keras untuk mencapai hasil yang positif dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian terkait selaras pada penelitian sebelumnya, yang memperlihatkan terkait *perceived self efficacy* menyumbangkan pengaruh secara signifikan pada *employee job performance* (Na-Nan et al. (2019); Yaakobi & Weisberg, (2018)).

4.2.4 Pengaruh *Perceived Environmental Support* terhadap *Employee Job Performance*

Diketahui di hubungan *perceived environmental support* pada *employee job performance* ditemukan adanya pengaruh secara signifikan. Pernyataan itu mempunyai makna dimana makin baik *perceived environmental support* yang dirasakan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan di kantor Cilacap maka akan memberikan peningkatan pada *employee job performance*. Dalam konteks *Attribution Theory*, mengajarkan bahwa karyawan condong mencari atau memberikan atribusi terhadap kinerja mereka berdasarkan faktor-faktor internal atau eksternal. Dalam hal ini, *perceived environmental support* adalah faktor eksternal yang dapat memengaruhi atribusi kinerja. Ketika karyawan merasa didukung, mereka mungkin lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian terkait selaras pada penelitian sebelumnya, yang memperlihatkan terkait *perceived environmental support* membagikan pengaruh yang signifikan pada *employee job performance* (Rubel et al. (2020); Na-Nan et al. (2019).



4.2.5 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Job Performance*

Diketahui pada hubungan *knowledge sharing* pada *employee job performance* ditemukan adanya pengaruh yang signifikan. Pernyataan itu mempunyai makna dimana makin baik *knowledge sharing* pada BPJS Ketenagakerjaan di kantor Cilacap maka akan memberikan peningkatan pada *employee job performance*. *Knowledge sharing* sering dipicu oleh motivasi untuk membantu rekan kerja atau organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan melihat kontribusi mereka dalam berbagi pengetahuan sebagai cara untuk memecahkan masalah, meningkatkan produktivitas, atau mencapai tujuan bersama, ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berbagi pengetahuan. Dalam konteks *Attribution Theory*, *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan cara bahwa ketika mereka berbagi pengetahuan dan memberikan kontribusi yang berdampak positif, mereka condong memberikan atribusi internal terhadap peningkatan kinerja tersebut. Hasil penelitian terkait selaras pada penelitian sebelumnya, yang memperlihatkan terkait *knowledge sharing* memberikan pengaruh yang signifikan pada *employee job performance* (Na-Nan et al. (2019).

4.2.6 Mediasi *Knowledge Sharing* Pada Pengaruh *Perceived Self Efficacy* terhadap *Employee Job Performance*

Berdasarkan Analisa dan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *knowledge sharing* memberikan mediasi terhadap *perceived self efficacy* pada *employee job performance*. Sehingga Meningkatnya *perceived self efficacy* dan munculnya dampak pada *employee job performance* disumbang pengaruh oleh makin baiknya budaya *knowledge sharing* yang ada pada BPJS ketenagakerjaan kantor cilacap. Budaya *knowledge sharing* memungkinkan karyawan untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik. Dengan mempunyai akses yang lebih besar terhadap informasi dan pengetahuan yang relevan, karyawan dapat merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Melalui partisipasi aktif dalam proses *knowledge sharing*, karyawan dapat merasa lebih diakui dan dihargai oleh organisasi dan rekan-rekan mereka. Ini dapat meningkatkan rasa harga diri dan *self efficacy* mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penemuan tersebut sependapat dengan beberapa teori terdahulu bahwa berbagi pengetahuan mampu memberikan mediasi pada pengaruh *perceived self efficacy* pada *employee job performance* (Na-Nan et al., 2019)



4.2.7 Mediasi *Knowledge Sharing* Pada Pengaruh *Perceived Environmental Support* terhadap *Employee Job Performance*

Berdasarkan analisis dan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa *knowledge sharing* membagikan mediasi terhadap *perceived environmental support* pada *employee job performance*. Sehingga makin meningkatnya budaya berbagi pengetahuan yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan kantor Cilacap berdampak pada peningkatan *perceived environmental support* dan berdampak pada *employee job performance*. *Knowledge sharing* mendorong kolaborasi antar karyawan dan tim kerja. Dengan adanya dukungan lingkungan untuk kolaborasi, karyawan merasa lebih didukung dalam bekerja sama dengan rekan-rekan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, serta kinerja tim secara keseluruhan. Budaya *knowledge sharing* yang baik menciptakan kesempatan untuk mengakui dan menghargai kontribusi karyawan. Pada saat karyawan sedang merasa kontribusi serta prestasi mereka diberikan penghargaan, maka karyawan akan merasakan adanya dukungan dari lingkungan kerjanya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja karyawan. Hasil penelitian terkait selaras pada penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* bisa memediasi pengaruh *perceived environmental support* pada *employee job performance* (Na-Nan et al., 2019).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Perceived self efficacy mempunyai pengaruh langsung yang positif sebesar 54,9% dan signifikan pada *knowledge sharing*, dimana dominasi jawaban responden cukup dominan ada pada kepercayaan diri, kematangan dalam bekerja, dan pemahaman prosedur kerja. Hal ini berarti semakin meningkat *perceived self efficacy* maka akan semakin meningkatkan *knowledge sharing* karyawan BPJS ketenagakerjaan di Cilacap.

Perceived environmental support berpengaruh positif sebesar 53,8% dan signifikan pada *knowledge sharing*. Pengaruh ini cukup besar lebih dari 50%. Adapun dominasi jawaban responden ada pada indikator ketiga yaitu perusahaan memperlakukan karyawan dengan adil, diikuti indikator keempat yaitu atasan selalu menghargai karyawan dan indikator kelima dan ketujuh yaitu atasan selalu tertarik dengan gagasan yang saya berikan dan unit kerja saya mempunyai anggaran yang mencukupi



untuk mengatasi beragam aktivitas. Hal ini berarti semakin meingkat perceived environment support makan akan semakin meningkatkan *knowledge sharing* karyawan BPJS ketenagakerjaan di Cilacap.

Perceived self efficacy mempunyai pengaruh langsung yang positif sebesar 31,6% dan signifikan pada *employee job performance*. Hal ini berarti jika *perceived self efficacy* mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan di Cilacap.

Perceived environmental support berpengaruh positif sebesar 53,8% dan signifikan pada *employee job performance*. Dominasi jawaban responden ada pada dukungan perusahaan dalam memperlakukan karyawan dengan adil, menghargai karyawan dan tertarik dengan gagasan yang diberikan karyawan. Hal ini berarti jika *perceived environmental support* meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Knowledge sharing mempunyai pengaruh langsung yang positif sebesar 20,5% dan signifikan pada *employee job performance*. Hal ini berarti jika *knowledge sharing* mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan di Cilacap. Namun pengaruh variabel *knowledge sharing* tidak cukup besar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Knowledge sharing mampu memediasi secara parsial hubungan antara *perceived self efficacy* dengan *employee job performance* dan *Knowledge sharing* bisa memediasi secara parsial hubungan antara *perceived environment suport* dengan *employee job performance*. Hal ini berarti korelasi langsung *independent variable signifcant* secara langsung pada variabel mediasi serta *dependent variable*, serta variabel mediasi *signifcant* secara langsung pada *dependent variable*.

REFERENSI

- Adu, M. D., Malabu, U. H., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2019). Enablers and barriers to effective diabetes self-management: A multi-national investigation. *PLoS ONE*, 14(6), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217771>
- Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019). The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy. *Journal of Management Development*, 38(5), 369–382. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0076>
- Amini, M. T., & Noroozi, R. (2018). Relationship Between Self-Management Strategy and Self-Efficacy Among Staff of Ardabil Disaster and Emergency Medical Management Centers. *Health in Emergencies and Disasters Quarterly*, 3(2), 85–90. <https://doi.org/10.29252/nrip.hdq.3.2.85>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.



- Asurakkody, T. A., & Kim, S. H. (2020). Effects of knowledge sharing behavior on innovative work behavior among nursing Students: Mediating role of Self- leadership. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 12(January), 100190. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100190>
- Cregan, C., Kulik, C. T., Johnston, S., & Bartram, T. (2021). The influence of calculative (“hard”) and collaborative (“soft”) HRM on the layoff-performance relationship in high performance workplaces. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 202–224. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12291>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891–907. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0187>
- Eliyana, A., Ma’arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Farianingrum, A., & Istiyanto, B. (2021). Krisis Sebagai Akselerator Layanan Komunikasi Instansi Publik Di Masa Pandemi. *LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.30656/lontar.v9i1.3357>
- Ghozali, I. (2016). *Dasar Dasar Statistik dan Implikasi SMART PLS*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Gundel, E., Piro, J. S., Straub, C., & Smith, K. (2019). Self-Efficacy in Mixed Reality Simulations: Implications for Preservice Teacher Education. *Teacher Educator*, 54(3), 244–269. <https://doi.org/10.1080/08878730.2019.1591560>
- Hameed, Z., Khan, I. U., Sheikh, Z., Islam, T., Rasheed, M. I., & Naeem, R. M. (2019). Organizational justice and knowledge sharing behavior: The role of psychological ownership and perceived organizational support. *Personnel Review*, 48(3), 748–773. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2017-0217>
- Hans, S., & Gupta, R. (2018). Job characteristics affect shared leadership: The moderating effect of psychological safety and perceived self-efficacy. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(6), 730–744. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2018-0101>
- Hewett, R., Shantz, A., Mundy, J., & Alfes, K. (2018). Attribution theories in Human Resource Management research: a review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 87–126. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380062>
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between perceived organizational support and transfer of training: Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction. *Management Research Review*, 41(3), 296–313. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052>



- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Na-Nan, K., Saribut, S., & Sanamthong, E. (2019). Mediating effects of perceived environment support and knowledge sharing between self-efficacy and job performance of SME employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(6), 342–359. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2019-0009>
- Piszcsek, M. M., & Berg, P. (2020). HR policy attribution: Implications for work-family person-environment fit. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100701. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100701>
- Redifer, J. L., Bae, C. L., & Zhao, Q. (2021). Self-efficacy and performance feedback: Impacts on cognitive load during creative thinking. *Learning and Instruction*, 71(June 2020), 101395. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2020.101395>
- Rubel, M. R. B., Hung Kee, D. M., & Rimi, N. N. (2020). High-performance work practices and medical professionals' work outcomes: the mediating effect of perceived organizational support. *Journal of Advances in Management Research*, 18(3), 368–391. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0076>
- Safdar, M., Batool, S. H., & Mahmood, K. (2020). Relationship between self-efficacy and knowledge sharing: systematic review. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 70(3), 254–271. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0139>
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan Smart PLS*. Andi.
- Sun, J. C. Y., & Hsu, K. Y. C. (2019). A smart eye-tracking feedback scaffolding approach to improving students' learning self-efficacy and performance in a C programming course. *Computers in Human Behavior*, 95(April 2018), 66–72. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.01.036>
- Xu, Z., Gong, J., Qu, Y., & Sun, X. (2023). Using leader affiliative humor to encourage employee knowledge sharing: The multilevel role of knowledge sharing self-efficacy and team psychological safety. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(3), 100408. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100408>
- Yaakobi, E., & Weisberg, J. (2018). Individual, group and organizational efficacies in predicting performance. *Personnel Review*, 2(1).
- Zhu, M., Bonk, C. J., & Doo, M. Y. (2020). Self-directed learning in MOOCs: exploring the relationships among motivation, self-monitoring, and self-management. *Educational Technology Research and Development*, 68(5), 2073–2093. <https://doi.org/10.1007/s11423-020-09747-8>