

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *ABSORPTIVE CAPACITY* TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. PLN PERSERO UPT PURWOKERTO**

Aisyah Nurlaila^{1*}, Dwiyanto Indiahono², Shadu Satwika Wijaya³

^{1,2,3}Jurusan Administrasi Publik Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

^{*}aisyah.nurlaila@mhs.unsoed.ac.id

Abstrak

Produktivitas karyawan berperan penting dalam keberhasilan organisasi, terutama di sektor publik seperti PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Penelitian ini menganalisis pengaruh parsial dan simultan *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* terhadap produktivitas karyawan. Metode kuantitatif digunakan dengan sampel jenuh sebanyak 63 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *knowledge sharing* ($p = 0,007$) dan *absorptive capacity* ($p = 0,000$) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 64,3% variasi produktivitas karyawan ($R^2 = 0,643$). Uji ANOVA menghasilkan nilai F sebesar 53,947 ($p < 0,001$), mengonfirmasi model yang signifikan secara statistik. Sinergi antara *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini relevan dengan ruang lingkup Public Policy and Management Inquiry, khususnya pada bidang management dengan menyoroti pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor publik. Pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam BUMN seperti PT PLN berkontribusi terhadap strategi manajerial yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan penguatan strategi berbagi pengetahuan dan pengembangan kapasitas absorptif melalui pelatihan serta pemanfaatan teknologi guna mendukung optimalisasi kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Kata Kunci: *Absorptive Capacity*, *Knowledge Sharing*, Produktivitas Karyawan, PT. PLN

Abstract

Employee productivity plays a crucial role in the success of an organization, particularly in the public sector, such as PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. This study analyzes the partial and simultaneous effects of knowledge sharing and absorptive capacity on employee productivity. A quantitative method was employed, using a saturated sample of 63 employees. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that, partially, knowledge sharing ($p = 0.007$) and absorptive capacity ($p = 0.000$) have a significant effect on employee productivity. Simultaneously, these variables explain 64.3% of the variation in employee productivity ($R^2 = 0.643$). The ANOVA test produced an F-value of 53.947 ($p < 0.001$), confirming a statistically significant model. The synergy between knowledge sharing and absorptive capacity fosters an adaptive work environment, enhancing employee productivity. This study is relevant to the scope of Public Policy and Management Inquiry, particularly in the field of management, by highlighting the importance of human resource management strategies in the public sector. Understanding the factors influencing employee productivity in state-owned enterprises like PT PLN contributes to more effective managerial strategies. Therefore, this study recommends strengthening knowledge sharing strategies and enhancing absorptive capacity through training and technology utilization to support the optimization of human resource management policies in the public sector.

Keywords: Absorptive Capacity, Knowledge Sharing, Employee Productivity, PT. PLN

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, terutama di sektor publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan kepada masyarakat (Pollitt & Bouckaert, 2011). Produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi transformasi input menjadi output yang dihasilkan, melibatkan keterlibatan karyawan, motivasi,

dan dukungan organisasi (Vedernikov et al., 2019). Produktivitas dalam sektor publik terus menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif, salah satunya perusahaan strategis di sektor energi, PT PLN (Persero) yang memiliki peran vital dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendukung pembangunan nasional (Aggarwal & Singh, 2022). Pencapaian infrastruktur transmisi nasional pada tahun 2023 hanya mencapai 79,73% dari target, mengindikasikan adanya hambatan produktivitas di unit-unit kerjaya, termasuk PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto yang bertanggung jawab atas pemeliharaan transmisi, proteksi, SCADATEL, serta gardu induk.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari hasil wawancara dan observasi di lapangan, pada tahun 2024 terjadi peningkatan yang signifikan dalam jumlah gangguan saluran transmisi, yaitu peningkatan signifikan dalam jumlah gangguan akibat tingginya kerapatan petir di wilayah aset UPT Purwokerto. Kondisi ini berdampak langsung pada operasional karena setiap gangguan memerlukan penanganan segera, yang pada akhirnya mengalihkan sumber daya yang seharusnya dapat digunakan untuk kegiatan pemeliharaan preventif atau peningkatan kapasitas jaringan. Gangguan transmisi akibat petir tidak hanya menurunkan keandalan jaringan listrik, tetapi juga memengaruhi efisiensi perusahaan (Ghosh & Chatterjee, 2010). Oleh karena itu, diperlukan strategi pemeliharaan dan mitigasi gangguan yang lebih optimal guna memastikan stabilitas operasional dan meningkatkan produktivitas PT PLN (Persero) UPT Purwokerto.

Mendalami pentingnya produktivitas karyawan, peneliti telah melakukan pemeriksaan terhadap berbagai studi terdahulu yang secara khusus membahas variabel produktivitas karyawan. Organisasi publik dalam pengelolaannya, *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* telah diidentifikasi sebagai elemen kunci yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Nonaka & Takeuchi, 1995; Cohen & Levinthal, 1990). *Knowledge sharing*, yang mencakup proses berbagi informasi dan pengetahuan antar individu, terbukti meningkatkan efisiensi dan kolaborasi di lingkungan kerja (Razak et al., 2016). *Absorptive capacity* di sisi lain memungkinkan organisasi untuk mengakuisisi, mengasimilasi, dan memanfaatkan pengetahuan eksternal guna mendorong inovasi dan efisiensi operasional (Zahra & George, 2002).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara individu maupun organisasi (Nonaka & Takeuchi, 1995; Zahra & George, 2002; Razak et al., 2016). Namun, sebagian besar penelitian dilakukan di sektor teknologi atau manufaktur, yang memiliki karakteristik berbeda dari sektor utilitas listrik (Nashir & Pratminingsih, 2023). Selain itu, banyak studi cenderung mengkaji variabel ini secara terpisah, tanpa mengeksplorasi interaksi simultannya (Gonçalves Costa et al., 2020). Penelitian ini, dengan demikian bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji pengaruh simultan *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* terhadap produktivitas karyawan di sektor publik, khususnya dalam konteks organisasi yang strategis seperti PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada bagaimana kedua variabel dapat memengaruhi produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan, untuk memberikan solusi berbasis bukti bagi manajemen organisasi (Creswell, 2014). Pendekatan ini diharapkan memberikan temuan baru yang dapat diaplikasikan secara praktis dan relevan (Osborne & Gaebler, 1992).

Urgensi didasarkan pada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan produktivitas di sektor publik, terutama di organisasi strategis seperti PT PLN yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan nasional melalui penyediaan energi listrik. Dengan meningkatnya kompleksitas layanan publik, pengelolaan pengetahuan menjadi salah satu strategi utama untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan operasional organisasi (Hughes, 2012; Hood, 1991). Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi, organisasi publik diharapkan mampu beradaptasi dengan cepat melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia dan pengelolaan pengetahuan yang efektif (Pollitt & Bouckaert, 2011). Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi baru dengan mengintegrasikan *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* sebagai variabel simultan dalam konteks sektor utilitas listrik, yang sebelumnya kurang terjelajahi dalam literatur (Zahra & George, 2002). Penelitian ini juga memanfaatkan pendekatan kuantitatif berbasis data empiris, yang dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan kedua variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan (Sekaran & Bougie, 2016).

Fokus penelitian pada organisasi publik memberikan perspektif yang relevan untuk mendukung pengembangan strategi operasional yang lebih efektif (Osborne & Gaebler, 1992).

LANDASAN TEORI

Teori Produktivitas

Produktivitas karyawan merujuk pada efisiensi individu dalam mengubah input menjadi output yang bernilai, dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia secara optimal (Vedernikov et al., 2019). Produktivitas tidak hanya berfokus pada kuantitas, tetapi juga kualitas hasil kerja, yang mencerminkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya (Filipenko, 2021). Dalam organisasi publik, produktivitas menjadi salah satu indikator kinerja utama yang berhubungan erat dengan pelayanan kepada masyarakat (Pollitt & Bouckaert, 2011).

Pendekatan modern terhadap produktivitas menekankan pentingnya faktor internal, seperti keterlibatan karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal, seperti teknologi dan budaya organisasi (Rajapakse, 2024; Pratiwi et al., 2024). Lingkungan kerja yang mendukung, fleksibilitas waktu, dan pemberian insentif dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan (Budriene & Diskiene, 2020). Selain itu, teori New Public Management (NPM) menyatakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui pengelolaan kinerja berbasis hasil, optimalisasi sumber daya, dan penerapan teknologi canggih (Osborne & Gaebler, 1992; Hughes, 2012).

Keterlibatan karyawan juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas. Studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara keterlibatan karyawan dan produktivitas, yang berarti bahwa karyawan yang puas lebih cenderung mencapai hasil kerja yang optimal (Aziez, 2022). Dalam konteks organisasi publik, teori produktivitas berfungsi sebagai dasar untuk mengukur efisiensi operasional dan merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih baik (Hood, 1991).

Teori Knowledge Sharing

Knowledge sharing adalah proses di mana informasi, pengalaman, dan keterampilan disebarkan antar individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Nonaka & Takeuchi, 1995). Model SECI yang dikembangkan oleh Nonaka dan Takeuchi menjelaskan empat mode utama dalam penciptaan dan transfer pengetahuan: sosialisasi (tacit ke tacit), eksternalisasi (tacit ke eksplisit), kombinasi (eksplisit ke eksplisit), dan internalisasi (eksplisit ke tacit). Proses ini membentuk siklus pengetahuan yang berkelanjutan dalam organisasi (Macedo et al., 2023).

Pengetahuan dalam organisasi dibagi menjadi dua jenis utama: pengetahuan tacit, yang bersifat implisit dan sulit untuk didokumentasikan, serta pengetahuan eksplisit, yang dapat dengan mudah diartikulasikan dan dibagikan (Adesina & Ocholla, 2019). Efektivitas *knowledge sharing* sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepercayaan antar individu, serta penggunaan teknologi informasi untuk mendukung transfer informasi (Yeboah, 2023).

Dalam organisasi publik, *knowledge sharing* memainkan peran penting dalam menciptakan inovasi layanan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Studi menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya berbagi pengetahuan yang kuat cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal dan lebih inovatif dalam operasionalnya (Razak et al., 2016). Dengan demikian, penerapan strategi *knowledge sharing* yang terintegrasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Nonaka et al., 2007).

Teori Absorptive Capacity

Absorptive capacity adalah kemampuan organisasi untuk mengenali, mengasimilasi, mentransformasikan, dan mengeksploitasi pengetahuan eksternal guna mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja (Cohen & Levinthal, 1990). Teori ini mencakup dua dimensi utama: kapasitas potensial (akuisisi dan asimilasi pengetahuan) dan kapasitas yang direalisasikan (transformasi dan eksploitasi pengetahuan) (Zahra & George, 2002).

Proses *absorptive capacity* melibatkan beberapa langkah. Pertama, organisasi harus dapat mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan yang relevan dari lingkungan eksternal (akuisisi). Selanjutnya, pengetahuan tersebut perlu diproses dan dipahami oleh organisasi (asimilasi). Setelah itu, organisasi dapat mengintegrasikan pengetahuan baru dengan pengetahuan yang sudah ada (transformasi), dan akhirnya menggunakan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan inovasi atau efisiensi operasional (eksploitasi) (Cohen & Levinthal, 1990).

Faktor-faktor yang memengaruhi *absorptive capacity* meliputi investasi dalam penelitian dan pengembangan (R&D), pelatihan karyawan, dan budaya organisasi yang mendukung pembelajaran (Tutida et al., 2023). Dalam konteks organisasi publik, *absorptive capacity* memungkinkan organisasi untuk lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal, seperti kebijakan baru atau perkembangan teknologi, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Nashir & Pratminingsih, 2023).

Studi menunjukkan bahwa organisasi dengan *absorptive capacity* yang tinggi cenderung lebih sukses dalam menerapkan inovasi dan meningkatkan kualitas layanan publik (Zahra & George, 2002). Oleh karena itu, pengembangan *absorptive capacity* menjadi elemen strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif di sektor publik.

Berdasarkan latar belakang, teori dan kajian empiris tersebut, dimana penelitian ini berorientasi ke penelitian kuantitatif kausal (sebab-akibat), sehingga dirumuskan dasar hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H₁: *Knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- H₂: *Absorptive capacity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H₃ : *Knowledge sharing* dan *absorptive capacity* secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Pendekatan ini memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif dan uji statistik (Creswell, 2014). Metode pengambilan data menggunakan sensus atau sampel jenuh dengan 63 karyawan yang memenuhi kriteria sebagai responden (Sugiyono, 2017). Instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert (1-5) diuji validitasnya menggunakan uji korelasi Pearson Product-Moment (Sekaran & Bougie, 2016) dan reliabilitasnya menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai > 0,7 dianggap reliabel (Ghozali, 2018).

Analisis data meliputi statistik deskriptif untuk karakteristik responden, uji asumsi klasik (Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas, VIF untuk multikolinearitas, dan Glejser untuk heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap produktivitas karyawan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Hair et al., 2010). Nilai $p < 0,05$ menjadi kriteria signifikansi (Sekaran & Bougie, 2016). Pendekatan ini dirancang untuk menghasilkan temuan yang valid dan mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti, khususnya dalam penelitian sektor publik (Osborne & Gaebler, 1992; Creswell, 2014).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang signifikan dengan (> 0.3) yang berarti instrumen tersebut valid. Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha (> 0.7) dengan 0.845 untuk

knowledge sharing, 0.821 untuk *absorptive capacity*, dan 0.837 untuk produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel penelitian.

Statistik Deskriptif

1) Karakteristik Responden

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki (60,3%), sedangkan perempuan sebesar 39,7%. Rentang usia responden didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun (54%), diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun (30%) dan sisanya di bawah 30 tahun (16%). Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 (80%), sementara 15% memiliki pendidikan D3, dan hanya 5% yang memiliki pendidikan S2. Dari segi masa kerja, 65% responden memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun, 25% memiliki pengalaman antara 2–5 tahun, dan 10% memiliki pengalaman kurang dari dua tahun.

2) Hasil Analisis Deskriptif

Table 1 Distribusi Frekuensi Variabel *Knowledge Sharing*

Interval	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
29 - 35	Tinggi	25	40
18 - 28	Sedang	38	60
7 - 17	Rendah	0	0

Sumber: data diolah

Distribusi frekuensi untuk variabel *knowledge sharing* menunjukkan bahwa 25 orang (40%) berada dalam kategori tinggi, dan 38 orang (60%) berada dalam kategori sedang. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan berjalan dengan cukup baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan. Hal ini mencerminkan bahwa kolaborasi dan komunikasi antarindividu sudah terjadi, tetapi belum optimal di semua aspek.

Table 2 Distribusi Frekuensi Variabel *Absorptive Capacity*

Interval	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
29 - 35	Tinggi	25	40
18 - 28	Sedang	38	60
7 - 17	Renda	0	0

Sumber: data diolah

Untuk variabel *absorptive capacity*, hasil analisis menunjukkan bahwa 25 orang (40%) berada dalam kategori tinggi, sementara 38 orang (60%) berada dalam kategori sedang. Mengindikasikan kemampuan organisasi dan karyawannya untuk mengidentifikasi, mengasimilasi, dan menerapkan pengetahuan baru berada pada tingkat yang cukup baik. Namun, masih diperlukan penguatan untuk meningkatkan adaptasi terhadap perubahan dan inovasi.

Table 3 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas

Interval	Skala	Frekuensi	Persentase (%)
29 - 35	Tinggi	24	38
18 - 28	Sedang	39	62
7 - 17	Renda	0	0

Sumber: data diolah

Distribusi frekuensi variabel produktivitas menunjukkan bahwa dari 63 responden, 24 orang (38%) berada dalam kategori tinggi, sementara 39 orang (62%) berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja dan pencapaian target karyawan sudah berjalan dengan baik, tetapi belum mencapai potensi maksimal. Upaya untuk meningkatkan

produktivitas dapat difokuskan pada peningkatan kerja sama dan kapasitas adaptasi terhadap pengetahuan baru.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Table 4 Uji Kolmogorov Smirnov

Variabel	Asymp. Sig.	Keterangan
Standardized,Residual	0,200	Normal

Sumber: data diolah

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga data dinyatakan terdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Table 5 Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Knowledge sharing</i>	0,291	Tidak ada heteroskedastisitas
<i>Absorptive capacity</i>	0,131	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: data diolah

Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ pada semua variabel, sehingga tidak ditemukan heteroskedastisitas dalam data.

3) Uji Multikolinieritas

Table 6 Variance Inflation Factor

Variabel	VIF	Keterangan
<i>Knowledge sharing</i>	2,186	Tidak ada multikolinieritas
<i>Absorptive capacity</i>	2,186	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: data diolah

Hasil menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,457 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 2,186 (< 10) untuk kedua variabel independen. Model bebas dari multikolinieritas, sehingga kedua variabel independen dapat dianalisis secara simultan.

Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Determinasi

Table 7 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,802	0,643	0,631	2.33192

Sumber: data diolah

Hasil menunjukkan nilai R^2 sebesar 63,1%, yang berarti 68,4% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge sharing* dan *absorptive capacity*, sementara sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

2) Uji Signifikansi

Table 8 Uji Signifikansi

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4.431	2.294		1.932	.058
Knowledge	.307	.109	.321	2.811	.007
Absorptive	.534	.114	.535	4.693	.000

Sumber: data diolah

Hasil menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu *knowledge sharing* dan *absorptive capacity*, memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai t hitung untuk *knowledge sharing* adalah 2,811 ($p = 0.007$), dan untuk *absorptive capacity* adalah 4,693 ($p = 0.000$), yang keduanya lebih besar dari t tabel, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji regresi yang disajikan di atas, selanjutnya dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.431 + 0.307 X_1 + 0.534 X_2$$

Koefisien regresi untuk *knowledge sharing* (X_1) sebesar 0.307 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam *knowledge sharing* akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.307 unit, dengan asumsi *absorptive capacity* tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi untuk *absorptive capacity* (X_2) adalah 0.534, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam *absorptive capacity* akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.534 unit, dengan asumsi *knowledge sharing* tetap konstan. Analisis ini menunjukkan bahwa *absorptive capacity* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan dengan *knowledge sharing*, seperti tercermin dari nilai koefisien regresi yang lebih tinggi. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan karyawan untuk menyerap dan memanfaatkan informasi baru berperan kunci dalam mendorong peningkatan produktivitas di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto.

3) Uji ANOVA

Table 9 Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	586.714	2	293.357	53.947	.000 ^b
Residual	326.270	60	5.438		
Total	912.984	62			

Sumber: data diolah

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, temuan ini dibuktikan dengan koefisien sig = 0.000 < 0.05 dan nilai f hitung sebesar 53,947.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta standar sebesar 0,321 dan tingkat signifikansi $p = 0,007$, yang menunjukkan bahwa semakin baik praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan, semakin tinggi produktivitas yang tercapai. *Knowledge sharing* berfungsi sebagai mekanisme kolaboratif yang memungkinkan karyawan berbagi pengalaman, solusi, dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga mempercepat proses penyelesaian masalah

PT PLN, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun (44%), menjadikan kemampuan berbagi pengetahuan sebagai aset penting. Responden yang lebih berpengalaman memberikan masukan berharga kepada karyawan baru, meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim. Sebagian besar responden berusia 25-34 tahun (54%), yang berada dalam usia produktif dan cenderung memiliki semangat kolaboratif tinggi. Proses *knowledge sharing* dilakukan secara aktif melalui forum formal dan informal, didukung oleh teknologi informasi seperti internet dan aplikasi digital, yang memfasilitasi pertukaran informasi dengan lebih efektif. Kepercayaan tinggi antar karyawan dan dukungan manajemen turut memperkuat praktik ini.

Temuan bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor penting dalam menciptakan produktivitas yang tinggi di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto, berkontribusi memperkuat temuan dari berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian

Pakpahan et al. (2022) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing berdampak positif pada kinerja karyawan di Palangka Raya's Health College, di mana berbagi pengetahuan secara efektif dapat meningkatkan produktivitas individu dalam organisasi. Demikian pula, penelitian Andra & Utami (2018) mengungkapkan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan, dengan dampak yang juga terlihat dalam peningkatan produktivitas. Penelitian Huang et al. (2021) juga mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa penerapan knowledge sharing dalam organisasi meningkatkan inovasi dan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas yang lebih tinggi. Memperkuat studi Chen et al. (2020), yang menunjukkan bahwa knowledge sharing meningkatkan produktivitas dalam konteks perusahaan teknologi di China, di mana budaya berbagi pengetahuan yang baik dapat meningkatkan kolaborasi tim dan efisiensi operasional. Selain itu, Smith & McKeen (2019) semakin memperkuat temuan ini, dengan menyatakan bahwa knowledge sharing dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Pengaruh *Absorptive Capacity* Terhadap Produktivitas Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa *absorptive capacity* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Koefisien beta standar untuk *absorptive capacity* adalah 0,284 dengan tingkat signifikansi $p = 0,002$, yang menegaskan bahwa kemampuan karyawan untuk mengakuisisi, mengasimilasi, dan menerapkan pengetahuan baru sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. *Absorptive capacity* yang tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan dinamika lingkungan kerja. Ini penting bagi perusahaan yang beroperasi di sektor energi, di mana inovasi dan adaptasi menjadi kunci dalam menghadapi tantangan operasional. *Absorptive capacity* tidak hanya membantu dalam penerapan teknologi baru tetapi juga dalam mengintegrasikan pengetahuan yang diperoleh dari sumber eksternal ke dalam proses kerja sehari-hari. Hal ini meningkatkan efisiensi operasional dan mendorong inovasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Cohen dan Levinthal, yang menyatakan bahwa *absorptive capacity* merupakan kemampuan kritis bagi organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan eksternal untuk meningkatkan kinerja dan inovasi.

Temuan ini dengan demikian, mendukung temuan sebelumnya mengenai peran *absorptive capacity* dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satunya memperkuat penelitian González et al. (2022) yang mengungkapkan bahwa *absorptive capacity* memainkan peran penting dalam inovasi dan efisiensi operasional, yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, temuan ini juga memperkuat penelitian Mursitama (2021) yang membuktikan bahwa *absorptive capacity* secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur di Indonesia. Kapasitas serap yang tinggi, perusahaan dapat mengadopsi dan mengimplementasikan inovasi dengan lebih cepat, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Studi Ginting (2022) lebih lanjut menekankan bahwa *absorptive capacity* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja inovasi melalui kreativitas individu, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas tenaga kerja.

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Absorptive Capacity* Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan

Knowledge sharing dan *absorptive capacity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto, dibuktikan oleh nilai R Square sebesar 0,643, yang menunjukkan bahwa 64,3% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil uji ANOVA menghasilkan nilai $F = 53,947$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$, mengonfirmasi bahwa model ini signifikan secara statistik. Interaksi antara *knowledge sharing* sebagai mekanisme transfer informasi dan *absorptive capacity* sebagai kemampuan internalisasi pengetahuan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif, mendukung peningkatan produktivitas melalui pemahaman dan aplikasi informasi yang lebih

efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi antara *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* memungkinkan karyawan merespons tantangan teknis dengan lebih baik, terutama melalui peningkatan kapasitas adaptasi dan kolaborasi. Responden yang lebih berpengalaman cenderung lebih terampil dalam berbagi pengetahuan, sementara karyawan yang lebih muda memiliki *absorptive capacity* yang tinggi. Kombinasi ini menciptakan keseimbangan tim yang harmonis, dengan *absorptive capacity* diperoleh tidak hanya dari *knowledge sharing*, tetapi juga dari pelatihan formal, pengalaman kerja, dan teknologi baru.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dengan mengintegrasikan kedua variabel dalam satu model, mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya yang sering menguji variabel secara terpisah. Integrasi *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* menciptakan siklus positif yang memperkuat produktivitas tim, mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengaplikasikan pengetahuan baru. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan pengetahuan dan kemampuan adaptasi organisasi dalam mendukung kinerja karyawan dan pencapaian tujuan strategis jangka panjang. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti tambahan bahwa kombinasi antara *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong produktivitas karyawan, sebagaimana telah didukung oleh berbagai studi internasional sebelumnya.

KESIMPULAN

Temuan menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Karyawan yang aktif berbagi pengetahuan cenderung lebih produktif, karena proses berbagi informasi memungkinkan mereka mengakses pengetahuan yang relevan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Temuan juga menunjukkan bahwa *absorptive capacity* berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Karyawan dengan kapasitas tinggi untuk mengakuisisi dan mengaplikasikan pengetahuan baru cenderung lebih produktif. Dukungan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan keterampilan memperkuat kemampuan ini, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Temuan menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kombinasi antara berbagi pengetahuan yang efektif dan kemampuan untuk mengadopsi serta mengaplikasikan pengetahuan baru menciptakan sinergi yang mendukung peningkatan produktivitas di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Adesina, A. O., & Ocholla, D. N. (2019). SECI Model in Knowledge Management Practices. *Mousaion: South African Journal of Information Studies*, 37(3). <https://doi.org/10.25159/2663-659x/6557>
- Aggarwal, K., & Singh, P. (2022). Productivity Growth, Technical Progress and Efficiency Change. *EPRA International Journal of Environmental Economics, Commerce and Educational Management*, 11–22. <https://doi.org/10.36713/epra11207>
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 30–37.
- Aziez, A. (2022). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction and Compensation as Mediating Role. *Journal of Social Research*, 1(3), 221–230. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i3.58>
- Budriene, D., & Diskiene, D. (2020). Employee Engagement: Types, Levels and Relationship with Practice of HRM. *Malaysian E-Commerce Journal*, 4(2), 42–47. <https://doi.org/10.26480/mecj.02.2020.42.47>
- Chen, X., Wang, Y., & Li, M. (2020). The Impact of Knowledge Sharing on Employee Performance: Evidence from the High-Tech Industry. *Journal of Technology Management & Innovation*, 15(2), 92–104. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242020000200092>
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128. <https://doi.org/10.2307/2393553>

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Filipenko, A. (2021). Economic Productivity: Factor Approaches. *Actual Problems of International Relations*, 147, 55–64. <https://doi.org/10.17721/apmv.2021.147.1.55-64>
- Ghosh, A., & Chatterjee, S. (2010). Impact of Transmission Line Outages on Power System Reliability. *International Journal of Electrical Power & Energy Systems*, 32(5), 415–422.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, P. (2022). Pengaruh Absorptive Capacity terhadap Kinerja Inovasi dengan Individual Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Business and Finance Journal*, 7(2), 123–135.
- Gonçalves Costa, A. D. C., Dal Forno, L. F., & Bacelar da Cruz Urpia, A. G. (2020). A Construção do Conhecimento: Uma Compatibilização Teórica entre o Ciclo de Jean Piaget com o Modelo SECI de Nonaka e Takeuchi. *Divers*, 13(1), 16. <https://doi.org/10.5380/diver.v13i1.69914>
- González, A. L., et al. (2022). The Impact of Absorptive Capacity on Innovation: The Mediating Role of Organizational Learning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 842. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020842>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hood, C. (1991). A Public Management for All Seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19.
- Hughes, O. E. (2012). *Public Management and Administration: An Introduction*. Palgrave Macmillan.
- Macedo, F. L., Tonon, A. P., & Amaral, C. S. T. (2023). A Gestão do Conhecimento: Pontos Positivos e Algumas Considerações sobre a Espiral do Conhecimento de Nonaka e Takeuchi. *Peer Review*, 5(22), 116–126. <https://doi.org/10.53660/1214.prw2716>
- Mursitama, T. N. (2021). The Role of Absorptive Capacity, Technological Capability, and Firm Size on Firm Performance: Evidence from Indonesian Manufacturing Firms. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 9(1), 1–10.
- Nashir, A. M., & Pratminingsih, S. A. (2023). Knowledge Sharing in Organization: Increasing Job Performance through Absorptive Capacity and Transformational Leadership. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(1), 151–161. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1438>
- Nonaka, I., Peltokorpi, V., & Senoo, D. (2007). Knowledge Creation in a Japanese Convenience Store Chain: The Case of Seven-Eleven Japan. In *The Handbook of Service Industries* (Vol. 2). <https://doi.org/10.4337/9781847205261.00027>
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Addison-Wesley.
- Pakpahan, R., et al. (2022). The Impact of Knowledge Sharing on Employee Performance at Palangka Raya's Health College. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(5), 273–281. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i5.2067>
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform: A Comparative Analysis - New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. Oxford University Press.
- Pratiwi, W., Aisyah, Ariffin, M., & Untung Utama, N. (2024). Employee Engagement and Leadership Style at PT PLN West Kalimantan: Impact on Employee Productivity. *Ecoment Global Journal*, 9(1), 20–27. <https://doi.org/10.36982/jeg.v9i1.4194>
- Rajapakse, R. (2024). The Impact of Remote Work on Family Dynamics. *SSRN Electronic Journal*, April. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4856087>
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37(September), 545–553. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30163-0)
- Smith, H. A., & McKeen, J. D. (2019). Knowledge Sharing in Organizations: A Research Framework and Methodology. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 563–577. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2018-0352>

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tutida, A. Y., Rossetto, C. R., & Santos, R. C. dos. (2023). Absorptive Capacity: Towards Individual or Organizational Themes. *Revista de Administração Da UFSM*, 16(3), e8. <https://doi.org/10.5902/1983465970601>
- Vedernikov, M., Chernushkina, O., Volianska-Savchuk, L., & Zelena, M. (2019). Modern Aspects of Industrial Enterprises' Production Efficiency.
- Yeboah, A. (2023). Knowledge Sharing in Organization: A Systematic Review. *Cogent Business and Management*, 10(1), 1–38. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2195027>
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization, and Extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203.