

Pengaruh Knowledge Sharing Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi di PT. Panggung Electric Citrabuana

Oleh:

Ody Mahardika,

Dr. Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM selaku Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei 2024

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di arena globalisasi. Sehingga fenomena globalisasi dalam menggantikan perekonomian dan bisnis nasional, memberikan tantangan dan peluang baru bagi organisasi publik dan perusahaan untuk dapat memahami dan membentuk konsep manajemen organisasi yang efektif melalui manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia diakui sebagai isu global dan merupakan bagian integral dari daya saing di dunia yang mengglobal.. Oleh karenanya, muncullah konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dalam bidang SDM, yaitu melalui the right people in the right place at the right time

pendahuluan

1. Knowledge Sharing (X1)

Menurut [14] mendefinisikan knowledge sharing sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendiseminasikan, dan mendistribusikan pengetahuan multidimensi dan kontekstual dari satu orang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain, yang membutuhkannya melalui berbagai metode dan media yang bervariasi. Menurut [14] knowledge sharing adalah perilaku seseorang untuk menyebarkan pengetahuan dengan anggota lainnya pada suatu organisasi sehingga dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Sementara itu, [15] berpendapat bahwa melalui berbagi pengetahuan akan memaksimalkan suatu pengetahuan. Selain memaksimalkan pengetahuan, berbagi pengetahuan juga dapat membuka pintu eksplorasi pengetahuan untuk memperoleh atau menciptakan pengetahuan baru.

2. Keadilan Organisasi (X2)

Dalam [21] mengartikan keadilan organisasi sebagai sejauh mana seorang individu dirasa dibutuhkan dan dihargai dalam organisasi tempat dia dipekerjakan. Dari definisi teori yang dijelaskan dapat diambil kesimpulan bahwasanya keadilan organisasi merupakan suatu konsep pemahaman individu atas seberapa adil dan diharganya sebagai karyawan dalam sebuah ruang lingkup organisasi. Pernyataan ini juga diperkuat oleh [22] dimana karakteristik keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan bahwa mereka diperlakukan secara adil

Pendahuluan (GAP)

Pada penelitian yang dilakukan oleh R.S. Andra et. Al, “ Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aron Royal Sihombing menyatakan bahwa knowledge sharing tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh U. Widya and D. Pontianak, “Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmony In Di Kubu Raya” menyatakan bahwa Keadilan Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I nyoman Agus, Suwardika, and i ketut Mustanda menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Romi, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dengan Readiness For Change Sebagai Variabel Mediasi” menyatakan bahwa Knowledge Sharing tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I nyoman Agus, Suwardika, and i ketut Mustanda menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh K. Karyawan, P. Pt, and B. Bunn, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Bank Bunn,” menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah :

- Apakah knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah knowledge sharing berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
- Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- Apakah knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?
- Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi?

•**Kategori SDGs** : Penelitian ini masuk dalam kategori Sembilan (9) dari tujuh belas (17) goals pada Sustainable Development Goals (SDGs) yaitu pekerjaan yang menunjang dalam industry yang sehat dan memenuhi standart kualifikasi, membuat dan menjalan inovasi, dan membangun infrastruktur yang tangguh sesuai SOP yang ada. (<https://sdgs.un.org/goals/goal9>)

Pendahuluan (Literatur Review)

1. Knowledge Sharing: [15] berpendapat bahwa melalui berbagi pengetahuan akan memaksimalkan suatu pengetahuan. Selain memaksimalkan pengetahuan, berbagi pengetahuan juga dapat membuka pintu eksplorasi pengetahuan untuk memperoleh atau menciptakan pengetahuan baru. Indikator knowledge sharing [19] membagi proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua diantaranya adalah: A. Transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi, pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara. B. Transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi juga dapat secara tidak sengaja mentransfer pengetahuan dalam berbagai cara seperti mitos, cerita, kelompok kerja, serta jaringan informal.

2. Keadilan Organisasi: Dalam penelitian [20], keadilan organisasi adalah keseluruhan persepsi tentang apa yang adil dan pantas di tempat kerja. Keadilan adalah pandangan seseorang terhadap perlakuan yang diterimanya dari orang lain. Pemahaman individu terhadap rasa keadilan di tempat kerja dapat diasumsikan sebagai faktor yang bisa memicu meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan indikator keadilan organisasi [24] adalah sebagai berikut: Pengakuan kerja keras, Prosedur penilaian kinerja yang adil, Penilaian kinerja sesuai dengan yang seharusnya, Sikap atasan yang adil, Penghargaan yang didasarkan keterampilan dan pendidikan, Kesempatan promosi yang adil.

3. Kinerja karyawan: Colquitt, LePine dan Wesson dalam [26] berpendapat bahwa kinerja adalah serangkaian nilai perilaku karyawan yang berkontribusi baik positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Jadi disini dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian dari tercapainya suatu tugas yang telah diberikan kepada karyawan.[28] menjelaskan dalam mengukur kinerja bisa dilakukan dengan indikator sebagai berikut: Kualitas Pekerjaan, Efektifitas Pekerjaan, Kehadira, Ketepatan Waktu, Kemandirian Kerja.

4. Komitmen Organisasi: Komitmen organisasi merupakan bentuk sikap dan perilaku seseorang terhadap suatu organisasi dalam arti kesetiaan dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, yang dapat diidentifikasi dengan karakteristik seperti keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan bekerja untuk organisasi, dan keinginan untuk bekerja dalam organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Pendahuluan (Literatur Review)

Knowledge Sharing

X1

1. Komunikasi
2. Briefing dan Rapat Internal
3. Pelatihan dan Konsultasi Internal
4. Cerita Kerja

*R.S. Andra, et. Al
2018*

Keadilan Organisasi

X2

1. Pengakuan kerja keras
2. Penilaian kinerja yang adil
3. Sikap atasan yang adil
4. Penghargaan yang didasarkan keterampilan

*G.S.R.U. Memperoleh, G.
Sarjana, P. Universitas, N.
Semarang, and A. T. Rejeki*

Komitmen Organisasi

Z

1. Keyakinan karyawan untuk tetap bertahan
2. Tidak berfikir untuk pindah ditempat kerja
3. Selalu memberikan reward atas kinerja
4. Leadership yang royal terhadap karyawan

*G.S.R vol. 16, no. 2,
pp. 18–31, 2019*

Kinerja Karyawan

Y

1. Kualitas pekerjaan
2. EfektifitasPekerjaan
3. Kehadiran
4. Ketepatan waktu

*N. Illanisa, W.
Zulkarnaen, and A.
Suwarna 2019*

Metode

Jenis Penelitian & Pengumpulan Data

Penelitian Kuantitatif

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner menggunakan *Google Form*



Subjek dan Lokasi Penelitian

Subjek : Seluruh Karyawan PT. Panggung Eletric Citrabuana Unit 2D
Lokasi :Sidoarjo



Populasi & Sampel

Jumlah populasi sebanyak 80 orang
Teknik sampel *non-probability sampling*, dengan metode *purposive sampling*



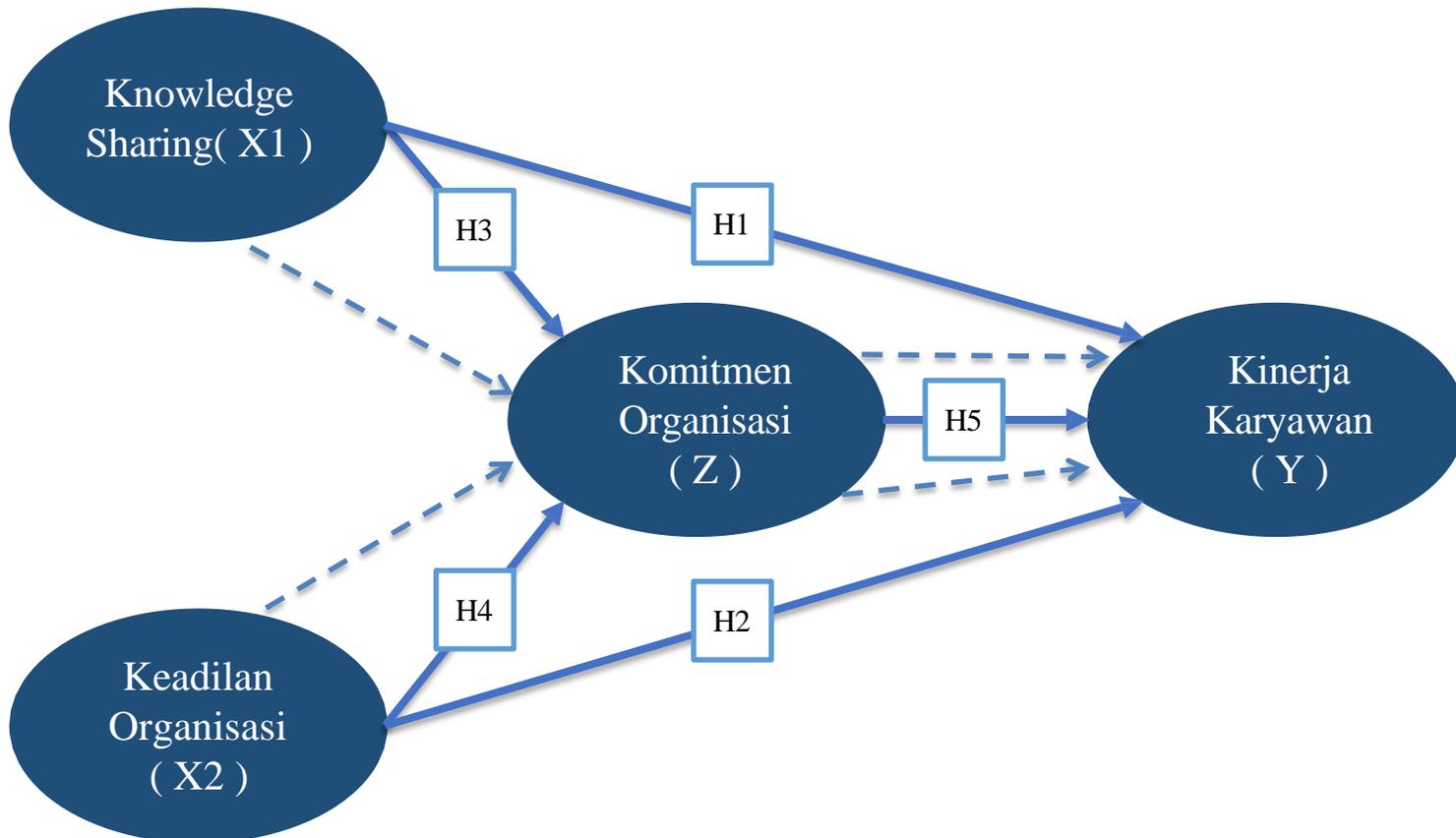
Teknik Analisis Data

Partial Least Square – Structural Equation Modelling (PLS-SEM) menggunakan *software Smart PLS 3*



Partial Least Square adalah metode analisis yang kuat karena tidak mengasumsikan data dengan rasio pengukuran tertentu dan ukuran sampel yang kecil. SEM-PLS mampu bekerja secara efektif dengan ukuran sampling yang kecil serta model yang kompleks. SEM-PLS yang relatif lebih likuid, dimungkinkan untuk menganalisis pola pengukuran refleksi dan formasi serta variabel laten menggunakan satu indikator tanpa menyebabkan masalah pengenalan. PLS merupakan analisis yang kuat karena dapat digunakan untuk membangun model penelitian yang menggunakan banyak variabel atau indeks, bersifat free distribution, dan dapat menggambarkan model secara grafis. Analisis statistik PLS menggunakan 2 model evaluasi, yaitu: model outer (eksternal) dan outer model (internal)

Kerangka Konsep Penelitian



H1

Terdapat hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

H2

Terdapat hubungan antara Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H3

Terdapat hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Komitmen Organisasi

H4

Terdapat hubungan antara Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

H5

Terdapat hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuisisioner selama satu bulan mendapatkan hasil jawaban deskriptif responden yang mendapat total 80 jawaban dan data tersebut dikatakan layak untuk digunakan sebagai sumber data penelitian ini. Pada table 3 menunjukkan karyawan yang mengisi kuesioner lebih banyak karyawan laki – laki sebanyak 43 orang (53.75%) dan karyawan perempuan sebanyak 37 orang (46.25%), dengan rentang usia paling banyak umur 25 – 38 tahu (51.25%), dan masa jabatan paling lama ada direntang 6 bulan – 1 tahun kerja (75%).

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	43	53.75%
Perempuan	37	46.25%
Usia		
19 – 25 Tahun	39	48.75%
25 – 38 Tahun	41	51.25%
Masa Jabatan		
6 Bulan – 1 Tahun	60	75%
1 – 4 Tahun	20	25%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dapat kita lihat nilai jawaban responden untuk tiap indikator, pada variabel knowledge sharing jawaban cukup setuju paling banyak pada indikator X1.2 yaitu, Saya sering mengikuti briefing ataupun diskusi yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan kerja berjumlah 40 responden. Pada variabel keadilan organisasi jawaban tidak setuju ada pada indikator X2.2 dimana karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi atau penghargaan apabila telah mencapai target produksi berjumlah 39 responden. Kemudian pada variabel kinerja karyawan jawaban cukup setuju ada pada indikator Y1.3 yaitu, saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan berjumlah 39 responden dan pada variabel komitmen organisasi jawaban setuju ada pada indikator Z1.1 yang berbunyi, Saya merasa nyaman didalam organisasi tempat bekerja saat ini dengan responden berjumlah 35 responden.

Konstruk & Indikator	Scale				
	1	2	3	4	5
Knowledge Sharing					
X1.1	1 (1.3%)	0 (0%)	38 (47.5%)	30 (37.5%)	8 (10%)
X1.2	1 (1.3%)	1 (1.3%)	40 (50%)	26 (32.5%)	12 (15%)
X1.3	0(0%)	34 (42.5%)	21 (26.3%)	20 (25%)	5 (6.3%)
X1.4	0(0%)	28 (35%)	30 (37.5%)	19 (23.8%)	3 (3.8%)
X1.5	0(0%)	28 (35%)	30 (37.5%)	19 (23.8%)	3 (3.8%)
Keadilan Organisasi					
X2.1	1 (1.3%)	38 (47.5%)	19 (23.8%)	14 (17.5%)	7 (8.8%)
X2.2	2 (2.5%)	46 (57.5%)	12 (15%)	14 (17.5%)	6 (7.5%)
X2.3	1(1.3%)	44 (55%)	17 (21.3%)	13 (16.3%)	5 (6.3%)
X2.4	2 (2.5%)	2 (2.5%)	39 (48.8%)	29 (36.3%)	8 (10%)
X2.5	1 (1.3%)	6 (7.5%)	38 (47.5%)	32 (40%)	3 (3.8%)
Kinerja Karyawan					
Y1.1	2 (2.5%)	4 (5%)	33 (41.5%)	31 (38.8%)	10 (12.5%)
Y1.2	2(2.5%)	0 (0%)	32 (40%)	34 (42.5%)	12 (15%)
Y1.3	3 (3.8%)	0 (0%)	39 (48.7%)	36 (45%)	4 (5%)
Y1.4	3 (3.8%)	1 (1.3%)	38 (47.5%)	34 (42.5%)	4 (5%)
Y1.5	0 (0%)	12 (15%)	25 (31.3%)	30 (37.5%)	13 (16.3%)
Komitmen Organisasi					
Z1.1	1 (1.3%)	3 (3.8%)	33 (41.3%)	35 (43.8%)	8 (10%)
Z1.2	0(0%)	10 (12.5%)	32 (40%)	33 (41.5%)	5 (6.3%)
Z1.3	1(1.3%)	11 (13.8%)	35 (43.8%)	29 (36.3%)	4 (5%)
Z1.4	3(3.8%)	34 (42.5%)	18 (22.5%)	20 (25%)	5 (6.3%)
Z1.5	2(2.5%)	8 (10%)	30 (37.5%)	32 (40%)	8 (10%)

Hasil Outer Model (Convergent Validity)

Outer Loading dan Loading Factor

Variabel	Items	Construck	Loading Factor
X ₁	X _{1.1}	0,5 – 0,7	0,797
	X _{1.2}	0,5 – 0,7	0,875
	X _{1.3}	0,5 – 0,7	0,702
	X _{1.4}	0,5 – 0,7	0,697
	X _{1.5}	0,5 – 0,7	0,813
X ₂	X _{2.1}	0,5 – 0,7	0,830
	X _{2.2}	0,5 – 0,7	0,830
	X _{2.3}	0,5 – 0,7	0,704
	X _{2.4}	0,5 – 0,7	0,817
	X _{2.5}	0,5 – 0,7	0,759
Z	Z _{1.1}	0,5 – 0,7	0,837
	Z _{1.2}	0,5 – 0,7	0,858
	Z _{1.3}	0,5 – 0,7	0,853
	Z _{1.4}	0,5 – 0,7	0,835
	Z _{1.5}	0,5 – 0,7	0,837
(Y)	Y _{1.1}	0,5 – 0,7	0,880
	Y _{1.2}	0,5 – 0,7	0,837
	Y _{1.3}	0,5 – 0,7	0,842
	Y _{1.4}	0,5 – 0,7	0,878
	Y _{1.5}	0,5 – 0,7	0,840

Suatu Dari tabel uji validitas berdasarkan nilai loading factor dapat dilihat butir pada pernyataan kuesioner bernilai kisaran angka 0,697 hingga 0,880 sehingga nilai loading factor yakni $> 0,5$ hingga $0,7$. loading $> 0,5$ masih dapat diterima apabila validitas dan reliabilitas memenuhi syarat [43]. Dari hasil nilai tersebut maka butir pernyataan dinyatakan valid.

Outer Model (*Discriminant Validity*)

1. Uji Validitas berdasarkan Cross Loading

	Keadilan Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Knowledge Sharing (X1)	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	0,586	0,586	0,797	0,498
X1.2	0,764	0,724	0,875	0,641
X1.3	0,486	0,503	0,702	0,255
X1.4	0,487	0,430	0,697	0,271
X1.5	0,617	0,702	0,813	0,586
X2.1	0,830	0,674	0,650	0,574
X2.2	0,830	0,618	0,680	0,627
X2.3	0,704	0,378	0,489	0,493
X2.4	0,817	0,642	0,651	0,672
X2.5	0,759	0,646	0,553	0,718
Y1.1	0,699	0,880	0,711	0,670
Y1.2	0,634	0,837	0,628	0,648
Y1.3	0,642	0,842	0,569	0,657
Y1.4	0,628	0,878	0,703	0,612
Y1.5	0,667	0,840	0,707	0,591
Z1.1	0,665	0,719	0,556	0,837
Z1.2	0,639	0,608	0,516	0,858
Z1.3	0,622	0,608	0,506	0,853
Z1.4	0,762	0,653	0,592	0,835
Z1.5	0,632	0,521	0,414	0,837

Syarat: nilai *cross loading* variabel > *construck*

Pada variabel X1 yang dimulai dari indikator $X_{1,1}$ dimana nilai *cross loading*-nya (font tebal pada $X_{1,1}$) adalah 0,797 lebih besar dari pada *cross loading*-nya ke konstruk atau variabel lainnya, yaitu 0,586 ke X2, 0,498 ke Z dan 0,586 ke Y. Begitu juga dengan semua indikator lainnya dimana nilai *cross loading* > *cross loading* ke konstruk lainnya.



Outer Model (*Discriminant Validity*)

2. AVE

Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai AVE

Variabel	Construck	AVE
X1	0,5	0,608
X2	0,5	0,623
Z	0,5	0,712
Y	0,5	0,732

Syarat: . Variabel dianggap *reliable* jika memiliki nilai AVE diatas 0,5

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai AVE pada variabel X₁ memperoleh nilai 0,608, AVE pada variabel X₂ memperoleh nilai 0,623, AVE pada variabel Z memperoleh nilai 0,712 dan AVE pada variabel Y memperoleh nilai 0,732.



Outer Model (*Reliability*)

1. Reliability

Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0,843	0,885
X2	0,858	0,892
Z	0,899	0,902
Y	0,908	0,932

Syarat: . Variabel dianggap *reliable* jika memiliki nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability $> 0,7$

dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha maupun composite reliability memiliki nilai diatas 0.7, dan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliable



Inner Model (*Reliability*)

1. Proses Bootstrapping

Variabel	R Square
Z	0,626
Y	0,720

Syarat: . Nilai R square sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat) dan 0.25 (lemah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dinilai R Square dari variabel Z 0,626 yang artinya hubungan sebab akibat (mediasi) antara variabel bebas X1 dan X2 terhadap Z sebagai variabel terikat dalam kategori lemah dan R square pada Y 0,720 yang artinya hubungan sebab akibat (mediasi) antara variabel bebas X1 dan X2 terhadap Y sebagai variabel terikat dalam kategori moderat atau sedang.



Inner Model (*Reliability*)

2. Proses Blinffolding

Variabel	Q Square
Z	0,483
Y	0,300

Syarat: Apabila nilai Q square yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Q-Square pada $Z = 0,483$ yang artinya model kepuasan kerja dalam kategori sedang sehingga layak menjadi nilai dasar yang sesuai pada penelitian dan Q-Square pada $Y = 0,300$ yang artinya model kinerja karyawan dalam kategori besar sehingga layak menjadi nilai dasar yang sesuai pada penelitian



Pengujian Hipotesis secara langsung (*direct effect*)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Keadilan Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,132	0,133	0,143	0,924	0,356
Keadilan Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,776	0,778	0,088	8,804	0,000
Knowledge Sharing (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,456	0,461	0,115	3,955	0,000
Knowledge Sharing (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,020	0,021	0,104	0,191	0,849
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,356	0,358	0,112	3,183	0,002

Variabel X₁ terhadap Y

X₁ diperoleh nilai t_{statistic} sebesar 3,955. Nilai P Value= 0,00. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{statistic} > t_{hitung} = 3,955 > 1,96$) dan ($sig < \alpha = 0,00 < 0,05$) artinya variabel X₁ secara langsung **berpengaruh** terhadap Y

Variabel X₁ terhadap Z

X₁ diperoleh nilai t_{statistic} sebesar 0,191. Nilai P Value= 0,849. Jadi, nilai P Value ini lebih besar daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{statistic} < t_{hitung} = 0,191 < 1,96$) dan ($sig > \alpha = 0,849 > 0,05$) artinya variabel X₁ secara langsung **tidak berpengaruh** terhadap Z

Variabel Z terhadap Y

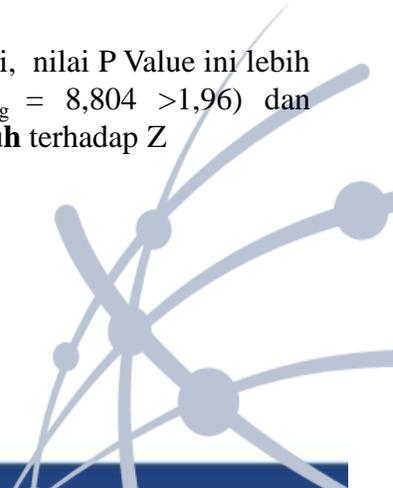
Z diperoleh nilai t_{statistic} sebesar 3,183. Nilai P Value= 0,002. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{statistic} > t_{hitung} = 3,183 > 1,96$) dan ($sig < \alpha = 0,002 < 0,05$) artinya variabel X₁ secara langsung **berpengaruh** terhadap Y

Variabel X₂ terhadap Y

X₂ diperoleh nilai t_{statistic} sebesar 0,924. Nilai P Value= 0,356. Jadi, nilai P Value ini lebih besar daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{statistic} < t_{hitung} = 0,924 < 1,96$) dan ($sig > \alpha = 0,356 > 0,05$) artinya variabel X₂ secara langsung **tidak berpengaruh** terhadap Y

Variabel X₂ terhadap Z

X₂ diperoleh nilai t_{statistic} sebesar 8,804. Nilai P Value= 0,000. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{statistic} > t_{hitung} = 8,804 > 1,96$) dan ($sig < \alpha = 0,000 < 0,05$) artinya variabel X₂ secara langsung **berpengaruh** terhadap Z



Pengujian Hipotesis secara tidak langsung (*indirect effect*)

indirect effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Keadilan Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,276	0,280	0,098	2,822	0,005
Knowledge Sharing (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,007	0,007	0,038	0,189	0,850

X₁ terhadap Y melalui Z

diperoleh nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 2,882. Nilai P Value= 0,005. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{\text{statistic}} > t_{\text{hitung}} = 2,882 > 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,00 < 0,05$) artinya terdapat pengaruh secara tidak langsung antara X₁ terhadap Y melalui Z sehingga Z mampu memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

X₂ terhadap Y melalui Z

X₂ diperoleh nilai $t_{\text{statistic}}$ sebesar 0,189. Nilai P Value= 0,850. Jadi, nilai P Value ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{\text{statistic}} > t_{\text{hitung}} = 0,189 < 1,96$) dan ($\text{sig} < \alpha = 0,850 < 0,05$) artinya tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara X₂ terhadap Y melalui Z sehingga Z tidak mampu memediasi antara X2 terhadap Y



PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan dari 7 hipotesis, hanya 4 yang diterima, yaitu:

[H1] Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Maka dari data yang sudah dijabarkan H1 diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian – penelitian terdahulu yang dimana knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan [27] menyimpulkan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang dilakukan, akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik.

[H2] Keadilan Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Maka dari data yang dijabarkan H2 ditolak. Hasil penelitian ini didukung dan dijelaskan oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh [44] dan [45] bahwasanya fenomena yang terjadi dilapangan ternyata tidak mendukung teori yang berhubungan dengan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan. Fenomena tersebut terjadi karena dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor (hal), salah satunya adalah tidak adanya keterkaitan (pengaruh) secara langsung antara keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan.

[H3] Knowledge Sharing tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Maka dari data yang dijabarkan bisa disimpulkan bahwasanya H3 ditolak. Hasil ini didukung oleh penelitian [46] dimana knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Walaupun knowledge sharing mengacu pada pertukaran kegiatan mencari dan menyumbangkan informasi dengan sumber pengetahuan yang diperoleh dan diterapkan oleh penerima pengetahuan.

[H4] Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Maka dari data yang dijabarkan bisa disimpulkan bahwasanya H4 diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian [47] dimana pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi kuat dan positif. Dimana pengaruh positif berarti jika keadilan organisasi meningkat, maka komitmen organisasi akan meningkat dan sebaliknya.

PEMBAHASAN

[H5] Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Maka dari data yang dijabarkan bisa disimpulkan bahwasanya H5 bisa diterima. Hal ini didukung oleh penelitian [48] yang dimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan diyakini bahwa keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yang menjawab sukses atau tidaknya suatu tujuan organisasi

[H6] Komitmen Organisasi tidak mempengaruhi Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan, Nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini lebih kecil dari nilai valuenya. Konstruk komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap konstruk kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada nilai statistik yang lebih besar dari nilai valuenya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing memang berpengaruh pada kinerja karyawan akan tetapi komitmen organisasi belum bisa menjadi mediasi diantara variabel knowledge dan kinerja.

[H7] Komitmen Organisasi mempengaruhi Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, . Hal ini didasarkan pada nilai t-statistiknya lebih besar dari nilai p-values nya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediasi secara tidak langsung mampu memberikan pengaruh terhadap keadilan organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan dalam penelitian oleh [49] yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan positif dari variabel keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. serta menunjukkan peranan dari variabel komitmen organisasi terhadap pengaruh variabel keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan harus meningkatkan keadilan organisasi, dengan meningkatnya keadilan organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi.

KESIMPULAN

1

Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2

Keadilan Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3

Knowledge sharing tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

4

Keadilan Organisasi mempunyai hubungan positif terhadap komitmen organisasi

5

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa *komitmen organisasi* tidak dapat memediasi hubungan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi bukan menjadi penentu seorang karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Karena semakin banyak pengetahuan atau pengalaman karyawan dalam suatu perusahaan bisa menjadi acuan setiap karyawan untuk focus pada apa yang dikerjakan. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dan tidak mewakili beberapa karyawan perusahaan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa *komitmen organisasi dapat memediasi* hubungan antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika karyawan telah merasakan keterlibatan dengan organisasi, mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka dan berkomitmen pada organisasi. Ketika karyawan berkomitmen, mereka juga akan meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor dari luar dan dalam, salah satunya yaitu motivasi dan keadilan. Keadilan organisasi memiliki peran besar dalam meningkatkan kinerja. Sesuai dengan teori keadilan yang menjelaskan meningkatnya rasa keadilan akan meningkatkan komitmen organisasi sehingga akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang dihitung masih sedikit yaitu hanya 80 responden, yang dimana responde adalah karyawan perusahaan Unit 2D dan dapat dikatakan telah mencakup sebagian populasi penelitian. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya dapat menentukan jumlah sampel yang dapat mencakup sebagian atau lebih dari populasi yang diharapkan. Berdasarkan kesimpulan dapat dikemukakan beberapa saran yang peneliti harapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain :Untuk meningkatkan keadilan yang dirasakan karyawan pada perusahaan, perusahaan harus mampu melakukan pendekatan yang lebih lagi dengan mempertimbangkan keputusan yang diberikan kepada karyawan dan memberikan tindakan atau sikap yang adil. Untuk meningkatkan rasa komitmen karyawan, akan kebanggaannya menceritakan tentang perusahaan terhadap orang lain di luar organisasi. Hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan cara antara lain, buat berarti perusahaan itu bagi karyawannya agar mereka bisa loyal terhadap perusahaannya.

Referensi

- [1] L. Gitleman and J. Kleberger, “Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, pp. 1–7, 2014.
- [2] yohanes D. Resi, “Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Sumber Daya Manusia, Dan Tambahan Penghasilan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Manokwari,” *YUME J. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 118–127, 2023, doi: 10.37531/yume.vxix.457.
- [3] M. Oetarjo, “Digital Marketing: Sebagai Solusi Generasi Muda Untuk Menghadapi Pandemi Covid-19 Guna Meningkatkan Daya Saing UMKM Kota Sidoarjo,” *UMSIDA Ris. dan Pengabd. Kpd. Masy.*, 2021.
- [4] A. R. Gudiño León., R. J. Acuña López., and V. G. Terán Torres., “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung),” p. 6, 2021.
- [5] A. Bairizki, *Manajemen SDM (Tinjauan Kompetensi Berbasis Teknologi)*. .
- [6] S. Sutono, R. Handayani, and L. M. Siregar, “Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan,” *Biopsikososial J. Ilm. Psikol. Fak. Psikol. Univ. Mercubuana Jakarta*, vol. 5, no. 2, p. 520, 2022, doi: 10.22441/biopsikososial.v5i2.14354.
- [7] S. M. Nisa, N. G. Prawira, and R. Fetrianggi, “Analisis Elemen Visual Kemasan Produk Biskuit OREO Terhadap Konsumen,” *Finder*, vol. 1, no. 1, pp. 1–5, 2021.
- [8] A. R. Gudiño León., R. J. Acuña López., and V. G. Terán Torres., “Implementasi Lean Manufacturing Untuk Mengurangi Cycle Time Pada Proses Produksi Sarung Tangan Golf,” p. 6, 2021.
- [9] K. Perusahaan and P. Rumah, “Pengaruh Key Performance Indicators Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Peralatan Rumah Tangga,” vol. 2, no. 8, pp. 2763–2768, 2022.
- [10] P. Sistem, I. Akuntansi, P. Internal, and D. Key, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai,” vol. 21, no. 2, pp. 270–280, 2021.
- [11] M. K. Santosa, “Pengaruh Kesesuaian Selebriti-Merek dan Publisitas Terhadap Sikap dan Intensi Membeli (Studi Iklan Mie Sedap Korean Spicy Chicken Dengan Choi Siwon Sebagai Celebrity Endorser),” UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA, 2020.
- [12] D. C. Emmanuella, “Pengaruh Celebrity Worship Terhadap Attitude Toward Brand Dan Purchase Intention; Studi Kasus Endorsement Boy Group BTS Tokopedia Dikalangan Mahasiswi Universitas Kristen Petra Surabaya,” *J. Strateg. Pemasar.*, vol. 7, no. No 2, 2020.
- [13] A. Wulandari and S. Riptiono, “Pengaruh Celebrity Image Congruence dan Brand Experience Terhadap Purchase Intention Melalui Brand Attitude Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, pp. 778–787, Oct. 2020, doi: 10.32639/jimmba.v2i5.611.

Referensi

- [14] B. Mangiwa, U. Andi, D. Palopo, U. Andi, and D. Palopo, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero),” vol. 7, no. 2, pp. 163–171, 2021.
- [15] L. Memah, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara,” pp. 1–9, 2006.
- [16] “Peran Karakteristik Knowledge Sharing.”
- [17] A. R. Mulyana, R. Rofaida, and J. Sojanah, “Knowledge Sharing dalam Organisasi: Tinjauan Sistematis,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 8, no. 1, p. 718, 2024, doi: 10.33087/ekonomis.v8i1.1696.
- [18] R. N. Laili and M. Y. Arwiyah, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan DI PT . Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung Prodi S1 Administrasi Bisnis , Fakultas Komunikasi dan Bisnis ,” vol. XXI, pp. 98–107, 2019.
- [19] T. Simanjuntan and V. S. S. Sitio, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor,” *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [20] I. K. E. Pradnyantara, “Psikologis Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Operasional PT . Destination,” vol. 7, no. 9, pp. 4803–4830, 2018.
- [21] H. Kristanto, “Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan,” *J. Manaj. dan Kewirausahaan (Journal Manag. Entrep.*, vol. 17, no. 1, pp. 86–98, 2015, doi: 10.9744/jmk.17.1.86-98.
- [22] K. Pustaka, K. Pemikiran, and D. a N. Hipotesis, “Bab II Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis,” no. i, pp. 16–45, 2004.
- [23] B. Tewal, O. S. Nelwan, and G. M. Sendow, *Buku Keadilan Dalam Organisasi edit Ronsu 07-10-21*. 2021.
- [24] U. Memperoleh, G. Sarjana, P. Universitas, N. Semarang, and A. T. Rejeki, “Pengaruh keadilan organisasional pada komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi,” 2015.
- [25] M. Isa and K. Kunci, “Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal,” vol. 2, no. 1, pp. 54–64, 2019.
- [26] P. Kompetensi, P. Dan, D. Kerja, L. Agusria, and I. D. Herani, “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir).”
- [27] R. S. Andra et al., “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawann,” 2018.
- [28] N. Illanisa, W. Zulkarnaen, and A. Suwarna, “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sekolah dasar islam binar indonesia bandung 1,” no. 143, 2019.
- [29] O. Dan and K. Organisasional, “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Orgaisasional ada Keinginan Berpindah,” vol. 5, no. 1, pp. 44–54, 2016.

Referensi

- [30] K. Kontinyu, “Tingkat Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja,” vol. 2, no. 4, pp. 722–732, 2017.
- [31] G. S. R., “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tidak Tetap dan Kontrak CV . Inspira),” vol. 16, no. 2, pp. 18–31, 2019.
- [32] P. S. Manajemen, F. Ekonomi, D. A. N. Bisnis, and U. Pasundan, “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan Di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group Terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung,” 2021.
- [33] P. Pendekatan, K. Organisasi, and M. Darham, “Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda,” pp. 302–312, 2006.
- [34] I nyoman Agus, Suwardika, and i ketut Mustanda, “Pengaruh Organisasional Justice Dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) I Wayan Agus Santika 1 I Made Artha Wibawa,” *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 3, pp. 1139–1167, 2017.
- [35] L. Putu, C. Indrayani, and I. G. M. Suwandana, “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan,” vol. 5, no. 6, pp. 3589–3619, 2016.
- [36] A. S. Eka Putra, “Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa,” *JESS (Journal Educ. Soc. Sci.*, vol. 5, no. 1, p. 24, 2021, doi: 10.24036/jess.v5i1.314.
- [37] G. A. Prayogo and B. H. S. Dwidjosumarno, “Pengaruh Kredibilitas, Daya Tarik, dan Kesesuaian Selebriti Sebagai Endorser pada Honda,” vol. 6, 2017.
- [38] M. P. Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, M.M., “PENELITIAN KUANTITATIF,” *Benezit Dict. Artist.*, vol. 17, no. 1, pp. 21–36, 2018, doi: 10.1093/benz/9780199773787.article.b00138250.
- [39] L. Undhar, “Universitas Dharmawangsa,” -, no. 224, pp. 1–16, 2020.
- [40] A. Ramadanti, “Analisis pengaruh kualitas produk, harga, promosi dan lokasi terhadap keputusan pembelian rendang kemasan yenda foodies petukangan selatan,” 2023.
- [41] R. Panji Yudha and N. A. Noza, “Analisis Faktor Fasilitas Pendidikan Anak Usia Dini dengan Metode Structural Partial Least Square,” *J. Pelita PAUD*, vol. 7, no. 2, pp. 350–358, 2023, doi: 10.33222/pelitapaud.v7i2.3005.
- [42] Ibnu Rokhman, “Analisa Kualitas Produk Makanan dan Pelayanan Jasa PT.CAS Food.”
- [43] A. S. Saputra, “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Hotel Merah Group Magetan, Jawa Timur, Indonesia,” *Univ. Islam Indones.*, pp. 1–183, 2018.

Referensi

- [44] A. Widya, H. K. Tjahjono, Z. Mustafa, and W. Prajogo, “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi LMX (Leader-Member Exchange) Dilihat dari Aspek Gender,” *J. Bisnis Strateg.*, vol. 30, no. 2, pp. 154–172, 2021, doi: 10.14710/jbs.30.2.154-172.
- [45] U. Widya and D. Pontianak, “Bisma, Vol 5. No 5, September 2020 Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmony In Di Kubu Raya,” vol. 5, no. 5, pp. 998–1006, 2020.
- [46] Romi, “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dengan Readiness For Change Sebagai Variabel Mediasi,” p. 6, 2021, [Online]. Available: <http://repo.bunghatta.ac.id/3342/>.
- [47] C. U. Margonda and J. Barat, “Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank BNI Kantor,” no. 2013, pp. 746–754, 2015.
- [48] K. Karyawan, P. Pt, and B. Bumn, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Bank Bumn,” vol. 2, no. 2, pp. 1–10, 2023.
- [49] M. S. Rini Sarianti, Hendri Andi Mesta, “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi,” *Block Caving – A Viable Altern.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 201

