

PENGARUH *PERCEIVED SELF EFFICACY* DAN *PERCEIVED ENVIRONMENTAL SUPPORT* TERHADAP *EMPLOYEE JOB PERFORMANCE* DIMEDIASI *KNOWLEDGE SHARING*

(Studi Kasus pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap)

Fiqih Sofyantoro
22221294

Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng
Email: sofyantoro.fiqih@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived self efficacy* dan *perceived environmental support* terhadap *employee job performance* dimediasi *knowledge sharing* (Studi Kasus pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cilacap sebanyak 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*, *perceived environmental support* berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing*, *perceived self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *employee job performance*, *perceived environmental support* berpengaruh signifikan terhadap *employee job performance*, *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap *employee job performance*, *knowledge sharing* mampu memediasi pengaruh *perceived self efficacy* terhadap *employee job performance*, dan *knowledge sharing* mampu memediasi pengaruh *perceived environmental support* terhadap *employee job performance*.

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

Abstract

This research aims to analyze the influence of perceived self-efficacy and perceived environmental support on employee job performance mediated by knowledge sharing (Case Study at BPJS Employment Cilacap Branch). The population in this study was 65 BPJS Employment Cilacap employees. The sampling technique used in this research was saturated sampling. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method using SmartPLS software. The research results show that perceived self efficacy has a significant effect on knowledge sharing, perceived environmental support has a significant effect on knowledge sharing, perceived self efficacy has a significant effect on employee job performance, perceived environmental support has a significant effect on employee job performance, knowledge sharing has a significant effect on employee job performance, knowledge sharing is able to mediate the influence of perceived self-efficacy on employee job performance, and knowledge sharing is able to mediate the influence of perceived environmental support on employee job performance.

Keyword : *Employee Job Performance, Perceived Self Efficacy, Perceived Environmental Support, Knowledge Sharing*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Perceived self efficacy tetap sangat penting dalam perusahaan, terutama di era saat ini yang penuh dengan tantangan dan perubahan cepat (Redifer et al., 2021). Lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks memerlukan kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. *Perceived self efficacy* yang tinggi meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam mengambil keputusan yang penting, menghadapi ketidakpastian, dan mengatasi tekanan (Na-Nan et al., 2019).

Menurut Sun & Hsu (2019) di era saat ini, perusahaan sering dihadapkan pada perubahan yang cepat dan tidak terduga, seperti perkembangan teknologi, perubahan pasar, dan pandemi global. *Perceived self efficacy* dapat membantu karyawan untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan ini. Karyawan yang percaya pada kemampuan diri cenderung lebih terbuka untuk mencoba hal-hal baru, mempelajari keterampilan baru, dan berani menghadapi tantangan yang muncul akibat perubahan tersebut (Xu et al., 2023).

Menurut Na-Nan et al. (2019) ketika karyawan merasa bahwa kemampuan dan kontribusi mereka dihargai, dukungan lingkungan kerja secara alami akan meningkat. *Perceived self efficacy* yang tinggi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, di mana atasan dan rekan kerja memberikan dukungan, umpan balik positif, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Hal ini menciptakan *perceived environmental support* yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Dalam *attribution theory*, karyawan akan mencoba memberikan arti terhadap tingkat *perceived self-efficacy* mereka dengan mencari penyebab internal atau eksternal. seperti karyawan mengatribusikan tingkat keyakinan diri mereka terhadap kemampuan individu internal seperti kecerdasan atau kemampuan belajar, atau faktor eksternal seperti dukungan atasan atau pelatihan yang diberikan oleh organisasi.

Perceived self efficacy yang tinggi juga dapat mendorong budaya *knowledge sharing* di tempat kerja. Karyawan yang merasa yakin dengan kemampuan diri mereka cenderung lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan rekan kerja lainnya. Mereka percaya bahwa kontribusi mereka berharga dan bermanfaat bagi orang lain (Le & Lei, 2019). Dalam budaya yang didukung oleh *perceived self efficacy* yang tinggi, karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, pemikiran, dan informasi tanpa takut dihakimi atau diremehkan. Hal ini menciptakan budaya *knowledge sharing* yang positif, di mana kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar karyawan menjadi lebih mudah dan produktif (Xu et al., 2023).

Attribution theory dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana individu menjelaskan dan mengatasi faktor-faktor seperti *perceived self-efficacy*, *perceived environmental support*, dan *knowledge sharing*. Memahami atribusi ini dapat membantu organisasi untuk merancang strategi manajemen yang lebih efektif, termasuk pengembangan budaya kerja yang mendukung kolaborasi, peningkatan *self-efficacy* karyawan, dan memfasilitasi berbagi pengetahuan di antara anggota tim (Gundel et al., 2019)

Pentingnya *perceived self efficacy* juga sangat dibutuhkan BPJS Ketenagakerjaan di tengah situasi yang tidak pasti dan banyak perubahan sehingga karyawan yang mampu dengan cepat mengambil keputusan sangat dibutuhkan. Salah satu keadaan dimana BPJS Ketenagakerjaan membutuhkan kemampuan cepat dalam mengambil keputusan terjadi saat pandemi Covid-19 dimana banyaknya perusahaan bangkrut dan tenaga kerja di PHK sehingga mereka sudah tidak lagi memiliki penghasilan, akhirnya tenaga kerja tersebut berbondong-bondong datang ke

BPJS Ketenagakerjaan hendak mengambil tabungan Jaminan Hari Tua (JHT). Selain itu, untuk memutus rantai penyebaran Covid 19 diberlakukan *social distancing* sehingga pengambilan tabungan Jaminan Hari Tua (JHT) secara manual atau tatap muka dan berkerumun tidak dapat lagi dilakukan (Farianingrum & Istiyanto, 2021). Keadaan tersebut menyebabkan BPJS Ketenagakerjaan perlu terus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang ada sehingga *self efficacy* yang tinggi diperlukan karyawan untuk terus membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dengan semakin bertambahnya jumlah kepesertaan setiap tahunnya, maka pelayanan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap juga harus semakin baik. Berdasarkan data arsip kepesertaan kantor cabang Cilacap, jumlah tenaga kerja yang terdaftar sebagai peserta aktif BPJS Cabang Cilacap pada Tahun 2020 sebanyak 247.992. oleh karena itu, analisis terhadap *perceived self efficacy* perlu dilakukan untuk memastikan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap memiliki kecakapan yang baik untuk terus beradaptasi terhadap perubahan bisnis yang cepat. Fenomena lainnya berkaitan dengan penurunan kinerja dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap yang tercermin dari *key performance indicator* sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian *Key Performance Indicator*
BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap Tahun 2018 - 2021

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

Sumber: Papan Kinerja Kantor Cabang Pratama A BPJS Ketenagakerjaan

Mengacu pada Tabel 1 di atas, terdapat penurunan kinerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap pada Tahun 2021 dibandingkan Tahun sebelumnya. adapun selama Tahun 2018 – 2021, kantor cabang Cilacap belum mencapai target KPI yang ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi mengenai *employee job performance* yang dipengaruhi oleh *perceived self efficacy* dan *perceived environmental support*. Berdasarkan paparan argumentasi di atas maka penelitian ini berusaha menganalisis pengaruh *Perceived Self Efficacy* dan *Perceived Environmental Support* terhadap *Employee Job Performance* dimediasi *Knowledge Sharing*.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan argumentasi di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *perceived self efficacy* terhadap *knowledge sharing* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap ?
2. Bagaimana pengaruh *perceived environmental support* terhadap *knowledge sharing* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap ?
3. Bagaimana pengaruh *perceived self efficacy* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap ?
4. Bagaimana pengaruh *perceived environmental support* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap ?
5. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap ?

6. Bagaimana mediasi *knowledge sharing* pada pengaruh *perceived self efficacy* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap ?
7. Bagaimana mediasi *knowledge sharing* pada pengaruh *perceived environmental support* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *perceived self efficacy* terhadap *knowledge sharing* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap
2. Menganalisis pengaruh *perceived environmental support* terhadap *knowledge sharing* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap
3. Menganalisis pengaruh *perceived self efficacy* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap
4. Menganalisis pengaruh *perceived environmental support* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap
5. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap
6. Menganalisis mediasi *knowledge sharing* pada pengaruh *perceived self efficacy* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap
7. Menganalisis mediasi *knowledge sharing* pada pengaruh *perceived environmental support* terhadap *employee job performance* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan berharap bisa bermanfaat bagi :

a. Manfaat Praktis

1. Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap dapat mengetahui peran *perceived self efficacy* dalam meningkatkan *employee job performance*
2. Dengan menganalisis *perceived self efficacy* karyawan, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilacap dapat terus bekerja secara optimal untuk memberikan pelayanan secara maksimal

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bisa menambah pengetahuan dan menjadikan referensi bagi pembaca dan masih dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya

2. Kajian Pustaka

2.1 *Grand Theory Attribution Theory*

Attribution theory adalah konsep yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana individu menginterpretasikan dan memberikan makna terhadap peristiwa atau tindakan yang mereka saksikan atau alami (Hewett et al., 2018). Dalam konteks kinerja kerja karyawan, *Attribution Theory* adalah kerangka kerja yang membantu kita memahami bagaimana individu menjelaskan penyebab dari kinerja mereka sendiri atau rekan kerja. Teori ini dikembangkan oleh psikolog sosial Bernard Weiner pada tahun 1970-an dan telah banyak digunakan dalam penelitian dan praktik manajemen untuk memahami perilaku dan motivasi karyawan (Cregan et al., 2021). Pemahaman tentang *Attribution Theory* dalam konteks kinerja karyawan dapat membantu manajer dan pemimpin dalam berbagai hal, termasuk memberikan umpan balik yang efektif, merancang insentif yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk merasa memiliki kendali atas kinerja mereka (Piszczek & Berg, 2020).

2.2 *Self Management*

Konsep *self-management* merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengelola dirinya sendiri secara efektif. Ini mencakup pengelolaan waktu, prioritas, energi, dan tanggung jawab pribadi. Seseorang yang mampu melakukan *self-management* dapat mengatur dirinya sendiri untuk mencapai tujuan, mengelola stres, dan tetap fokus pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan (Zhu et al., 2020). Dalam konteks karyawan, ini dapat berarti bahwa seorang karyawan yang memiliki kemampuan *self-management* yang baik dapat lebih mungkin memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi (Amini & Noroozi, 2018). Dengan demikian, pengembangan keterampilan *self-management* di tempat kerja dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat *self-efficacy* karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *employee job performance* (Adu et al., 2019).

2.3 *Perceived Self Efficacy*

Perceived self-efficacy adalah konsep psikologis yang diperkenalkan oleh Albert Bandura, seorang psikolog sosial, yang mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengeksekusi tugas-tugas tertentu, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan dalam kehidupan (Na-Nan et al., 2019). Dalam konteks karyawan, *perceived self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya untuk berhasil melakukan tugas-tugas pekerjaan dan mengatasi tantangan yang muncul di tempat kerja (Hans & Gupta, 2018). Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi kesulitan atau rintangan lebih mungkin menghadapi tantangan dengan lebih baik dan lebih mudah bangkit dari kegagalan atau kejadian yang mengecewakan (Afzal et al., 2019)

2.4 *Perceived Environmental Support*

Perceived environmental support adalah konsep dalam psikologi organisasi yang mengacu pada persepsi atau keyakinan karyawan terhadap sejauh mana organisasi atau lingkungan kerja mereka memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengatasi tugas-tugas yang sulit, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Na-Nan et al., 2019). Untuk menciptakan *perceived environmental support* yang baik, manajemen dan pemimpin organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan, budaya, dan praktik di perusahaan mendukung kesejahteraan dan perkembangan karyawan (Islam & Ahmed, 2018)

2.5 *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing adalah proses dimana individu atau kelompok dengan sukarela dan aktif membagikan informasi, pengalaman, atau pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain di dalam organisasi atau komunitas (Akram et al., 2020). Menurut Asurakkody & Kim (2020) adalah elemen kunci dari budaya pembelajaran organisasi, di mana kolaborasi, keterbukaan, dan pembelajaran bersama menjadi nilai yang dijunjung tinggi

2.6 *Employee Performance*

Employee performance adalah konsep yang mengacu pada hasil atau prestasi kerja individu dalam konteks organisasi (Na-Nan et al., 2019). *Employee performance* merupakan salah satu indikator kunci dalam menilai kinerja individu dan dampaknya terhadap keberhasilan perusahaan (Rubel et al., 2020). Evaluasi *employee performance* biasanya dilakukan melalui proses penilaian kinerja, di mana karyawan dinilai berdasarkan pencapaian tujuan, perilaku kerja, dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan

balik, pengakuan, penghargaan, serta pengembangan karier bagi karyawan (Eliyana et al., 2019)

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1. *Perceived Self Efficacy* dengan *Knowledge Sharing*

Perceived self-efficacy yang tinggi dapat meningkatkan tingkat knowledge sharing atau berbagi pengetahuan di perusahaan. Ketika karyawan merasa percaya diri terhadap kemampuan mereka untuk berkontribusi dan memberikan kontribusi yang bernilai, mereka lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan ide-ide mereka dengan rekan kerja lainnya (Islam & Ahmed, 2018). Karyawan yang memiliki *perceived self-efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berharga. Hal ini membuat mereka merasa lebih percaya diri untuk berkontribusi dalam berbagi pengetahuan dengan rekan kerja lainnya. Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

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

2.7.2. *Perceived Environmental Support* dengan *Knowledge Sharing*

Perceived environmental support yang menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung mendorong karyawan untuk berkolaborasi dalam berbagi pengetahuan. Mereka merasa lebih terbuka untuk bekerja sama dan saling membantu dalam mencari solusi atau ide-ide baru (Na-Nan et al., 2019). *Perceived environmental support* menciptakan rasa aman di tempat kerja di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi pengetahuan tanpa takut dijatuhkan hukuman atau diremehkan. Lingkungan yang mendukung ini dapat membuka ruang bagi pertukaran ide dan informasi yang lebih luas (Safdar et al., 2020). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

H2: *Perceived Environmental Support* memberikan pengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing*

2.7.3. *Perceived Self Efficacy* dengan *Employee Job Performance*

Karyawan yang percaya bahwa mereka mampu mencapai tujuan pekerjaan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berusaha mencapai hasil yang baik (Na-Nan et al., 2019). *Perceived self-efficacy* yang tinggi dapat membantu karyawan tetap kuat dan berdaya tahan menghadapi tantangan atau kegagalan yang mungkin terjadi di tempat kerja (De Clercq et al., 2018). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

H3: *Perceived Self Efficacy* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Job Performance*

2.7.4. *Perceived Environmental Support* dengan *Employee Job Performance*

Perceived environmental support dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pekerjaan. Dukungan dalam bentuk umpan balik konstruktif, bimbingan, dan sumber daya yang memadai dapat membantu karyawan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik (Le & Lei, 2019). Dengan memberikan perhatian pada *perceived environmental support*, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memfasilitasi peningkatan *employee job performance*. Ini mencakup memastikan bahwa kebijakan, praktik, dan budaya organisasi mendukung kesejahteraan karyawan dan memberikan sumber daya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas mereka (Na-Nan et al., 2019). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

H4: *Perceived Environmental Support* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Job Performance*

2.7.5. Knowledge Sharing dengan Employee Job Performance

Knowledge sharing dapat mendorong inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Dengan bertukar ide-ide, karyawan dapat menghasilkan gagasan baru yang dapat meningkatkan proses kerja dan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Na-Nan et al., 2019). Dengan adanya *knowledge sharing*, karyawan dapat dengan mudah mencari solusi untuk masalah yang mereka hadapi. Mereka dapat mencari bantuan dari rekan kerja yang memiliki pengetahuan atau pengalaman yang relevan, sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan lebih cepat (Rubel et al., 2020). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

H5: *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh positif terhadap *Employee Job Performance*

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

Karyawan dengan *perceived self efficacy* yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berbagi pengetahuan dan berpartisipasi dalam *knowledge sharing* karena mereka percaya bahwa kontribusi mereka bernilai dan akan dihargai. Dukungan lingkungan kerja yang baik juga mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dan memberikan kontribusi yang berarti (Na-Nan et al., 2019). Dengan memperhatikan dan memperkuat faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran, yang pada gilirannya akan meningkatkan *job performance* karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi (Islam & Ahmed, 2018). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

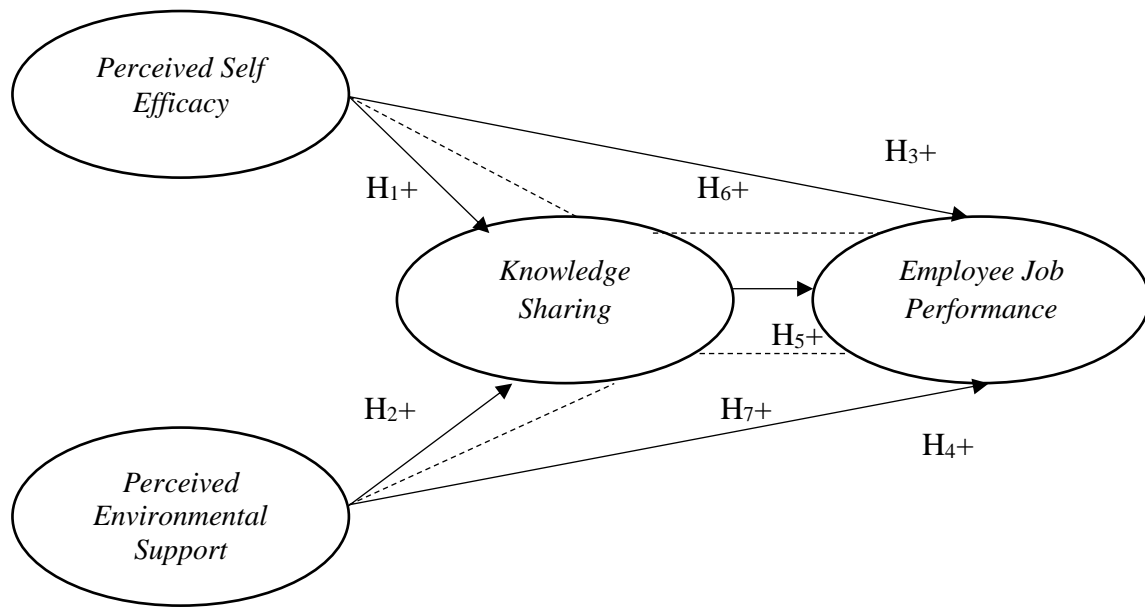
H6: Mediasi *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh pada *Perceived Self Efficacy* terhadap *Employee Job Performance*

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

Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan keinginan untuk berbagi pengetahuan. *Perceived environmental support* mencakup aspek ini dan dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan untuk berkontribusi dalam *knowledge sharing* (Na-Nan et al., 2019). Dengan adanya *knowledge sharing*, kualitas keputusan dan inovasi dalam organisasi dapat meningkat. Karyawan yang memiliki akses ke pengetahuan kolektif dapat membuat keputusan yang lebih baik dan memberikan kontribusi pada inovasi dalam konteks pekerjaan (Islam & Ahmed, 2018). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, organisasi dapat mendorong praktik *knowledge sharing* yang lebih baik di antara karyawan. Peningkatan *knowledge sharing* ini, pada gilirannya, dapat memberikan kontribusi pada peningkatan *employee job performance* karena peningkatan dalam pemanfaatan pengetahuan dan kompetensi yang tersedia di seluruh organisasi (Rubel et al., 2020). Berdasarkan pembahasan di atas, hipotesis diajukan:

H7: Mediasi *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh pada *Perceived Environmental Support* terhadap *Employee Job Performance*

2.8 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

2.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Na-Nan et al. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Perceived Self Efficacy</i> • <i>Perceived Environmental Support</i> • <i>Knowledge Sharing</i> • <i>Employee Job Performance</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived self efficacy</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i> , <i>perceived environmental support</i> dan <i>employee job performance</i> . Kemudian diketahui bahwa <i>perceived environmental support</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i> dan <i>employee job performance</i> . <i>Perceived self efficacy</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i> dan <i>employee job performance</i> . Selanjutnya diketahui bahwa <i>perceived environmental support</i> dan <i>knowledge sharing</i> mampu memediasi pengaruh <i>perceived self efficacy</i> terhadap <i>employee job performance</i>
2	Islam & Ahmed (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Perceived Organizational Support</i> • <i>Self Efficacy</i> • <i>Job Satisfaction</i> • <i>Transfer of Training</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>self efficacy</i> . Kemudian, bahwa <i>perceived organizational support</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>transfer of training</i>
3	Yaakobi & Weisberg, (2018)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Self Efficacy</i> • <i>Employee Job Performance</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived self efficacy</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>employee job performance</i>
4	Le & Lei (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Transformasional Leadership</i> • <i>Knowledge Sharing</i> • <i>Product</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived oragnizational support</i> mampu memoderasi pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap <i>product innovation</i>

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
5	Rubel et al. (2020)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Innovation</i> • <i>Perceived Organizational Support</i> • <i>High-performance work practices</i> • <i>Perceived Organizational Support</i> • <i>Employee Performance</i> • <i>Turnover Intention</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>High-performance work practices</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>perceived organizational support</i> dan <i>employee performance</i> . Kemudian, <i>perceived organizational support</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>employee performance</i> dan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>
6	Hameed et al. (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational Justice</i> • <i>Knowledge Sharing</i> • <i>Innovative Behavior</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>innovative behavior</i>
7	Safdar et al. (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Organizational Creative Climate</i> • <i>Knowledge Sharing</i> • <i>Innovative Work Behavior</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>innovative work behavior</i> . Kemudian, diketahui bahwa <i>organizational creative climate</i> memberikan pengaruh positif <i>knowledge sharing</i>
8	Xu et al. (2023)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Knowledge sharing self efficacy</i> • <i>Employee knowledge sharing</i> 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>employee knowledge sharing</i>

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cilacap sebanyak 65 karyawan

3.1.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah suatu metode pengambilan sampel di mana seluruh populasi atau unit yang akan diamati atau diukur digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain, semua elemen dalam populasi diambil sebagai bagian dari studi atau survei tanpa memilih subset tertentu (Arikunto, 2019). Oleh karena itu, sampel yang dianalisis sebanyak 65 karyawan

3.2. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Tabel 3. Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Perceived Self Efficacy</i>	<i>Perceived self-efficacy</i> adalah konsep psikologis yang diperkenalkan oleh Albert Bandura, seorang psikolog sosial, yang mengacu pada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kapasitas bekerja 2. Kemampuan beradaptasi 3. Kematangan dalam bekerja 4. Pemahaman prosedur kerja

No	Variabel	Definisi	Indikator
		keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengeksekusi tugas-tugas tertentu, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan dalam kehidupan (Na-Nan et al., 2019)	5. Kepercayaan diri 6. Kemampuan komunikasi Na-Nan et al. (2019)
2	<i>Perceived Environmental Support</i>	<i>Perceived environmental support</i> adalah konsep dalam psikologi organisasi yang mengacu pada persepsi atau keyakinan karyawan terhadap sejauh mana organisasi atau lingkungan kerja mereka memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengatasi tugas-tugas yang sulit, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Na-Nan et al., 2019)	1. Pemahaman operasional pekerjaan 2. Kesejahteraan karyawan 3. Perlakuan adil 4. Penghargaan kepada karyawan 5. Tertarik pada gagasan 6. Kepedulian terhadap karyawan 7. Anggaran memadai 8. Ketersediaan teknologi 9. Ketersediaan staf 10. Dukungan rekan kerja Na-Nan et al. (2019)
3	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge sharing</i> adalah proses dimana individu atau kelompok dengan sukarela dan aktif membagikan informasi, pengalaman, atau pengetahuan yang dimiliki kepada orang lain di dalam organisasi atau komunitas (Akram et al., 2020)	1. Berbagi pengetahuan 2. Pengetahuan dari pelatihan 3. Berbagi pengalaman 4. Kritik membangun Na-Nan et al. (2019)
4	<i>Employee Job Performance</i>	<i>Employee performance</i> adalah konsep yang mengacu pada hasil atau prestasi kerja individu dalam konteks organisasi (Na-Nan et al., 2019)	1. Ketelitian bekerja 2. Bekerja sesuai standar 3. Optimalkan fasilitas 4. Evaluasi pekerjaan 5. Manfaat bagi masyarakat 6. Kuantitas pekerjaan 7. Target pekerjaan 8. Tanggung jawab 9. Ketepatan waktu Na-Nan et al. (2019)

3.3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial (Ghozali & Latan, 2017)

3.3.1. Uji Kelayakan Instrumen (Outer Model)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti

2. *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara mengetahui nilai diskriminan dalam suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indikator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5

4. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas suatu indikator dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* yang diharapkan minimal 0,7. Sementara nilai *composite reliability* di atas 0,8, maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

5. *Cronbach Alpha*

Nilai *Cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *Cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7

3.3.2. Model Struktural (Inner Model)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel- variabel respon (Santosa, 2018)

3.3.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling (SEM)* dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel atau nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti

3.3.4. Uji Efek Mediasi (*Variance Accounted For*)

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Setelah memperoleh hasil signifikansi pada setiap jalur yang dilihat dari output *path coefficients* dan *specific indirect effects*, maka selanjutnya dapat mencari efek mediasi yang dihitung menggunakan metode *Variance Accounted For (VAF)*. Adapun rumus dari VAF adalah sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2017):

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Indirect Effect} + \text{Direct Effect}}$$

Dasar pengambilan keputusan dari hasil nilai VAF adalah sebagai berikut:

- a. Jika $VAF > 0,80$ atau $> 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah *full mediation*
- b. Jika $0,20 \leq VAF \leq 0,80$ atau $20\% \leq VAF \leq 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah mediasi parsial
- c. Jika $VAF < 0,20$ atau $< 20\%$, maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada mediasi

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Diponegoro.
- 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>
- Piszczyk, 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>