**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

1. **Kajian Pustaka**

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan teknologi informasi, kompensasi dan *knowledge sharing*. Kajian pustaka ini akan dijadikan landasan teoritis bagi peneliti dalam pelaksanaan penelitian ini.

1. **Pengertian Manajemen**

Manajemen memiliki berbagai pengertian, salah satunya menurut Sapre dalam Usman (2013:6) pengertian manajemen adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berbeda halnya dengan apa yang dikemukakan oleh Engkoswara dkk (2010:85) yang menyatakan bahwa manajemen mengandung pengertian:

1. Sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya merupakan cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi,manajemen sebagai suatu ilmu menekankan kepada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklasifikasikan menjadi kemampuan atau keterampilan teknikal, manusiawi, dan konseptual.
2. Manajemen sebagai proses yaitu dengan menentukan langkah yang sistematis dan terpadu sebagai aktivitas manajemen.
3. Manajemen sebagai seni tercermin dalam perbedaan gaya (*style*) seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Stoner dan Freeman (Safroni, 2012: 44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan ketiga pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

**2.1.1.1 Fungsi Manajemen**

Menurut Robbins & Coulter, 2010 Manajemen memiliki 4 fungsi yaitu, perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), Kepemimpinan dan yang terakhir pengawasan (*Controling*). Berikut penjelasan mengenai keempat fungsi tersebut:

1. Perencanaan : menentukan arah tindakan perencanaan (*planning*) berarti menetapkan tujuan organisasi dan bagaimana cara terbaik untuk mencapainya. Pengambilan keputusan (*decision making*), yang merupakan bagian dari proses perencanaan adalah pemilihan suatu tindakan dari serangkaian alternatif. Perencanaan dan pengambilan keputusan membantu mempertahankan efektivitas manajerial karena menjadi petunjuk untukaktivitas di masa depan. Artinya tujuan dan rencana organisasi dengan jelas membantu manajer untuk mengetahui bagaimana mengalokasikan waktu dan sumber daya.
2. Pengorganisasian : mengkoordinasikan aktivitas dan sumber daya

Fungsi manajemen berikutnya adalah mengorganisasikan orang-orang dan sumber daya lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan rencana. Secara khusus, pengorganisasian mencakup penentuan bagaimana cara mengelompokkan berbagai aktivitas dan sumber daya.

1. Kepemimpinan : memotivasi dan mengelola orang

Fungsi manajerial yang ketiga adalah kepemimpinan. Beberapa orang menganggap kepemimpinan sebagai aktivitas yang paling penting dan paling menantang dari semua aktivitas manajerial. Kepemimpinan (*leading*) adalah serangkaian proses yang dilakukan agar anggota dari suatu organisasi bekerja bersama demi kepentingan organisasi tersebut.

1. Pengendalian : memonitor dan mengevaluasi aktivitas

Tahap terakhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*controlling*), atau pemantauan kemauan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ketika organisasi bergerak menuju tujuannya, manajer harus memonitor kemajuan untuk memastikan bahwa organisasi tersebut berkinerja sedemikian rupa sehingga akan mencapai tujuannya pada waktu yang telah ditentukan. Pengendalian membantu memastikan efektivitas dan efisiensi yang diperlukan demi keberhasilan manajemen.

**2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Malayu Hasibuan (2012:10) mengungkapkan bahwa, manajemen sumber daya

manusia mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya bantuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Hal tersebut juga selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Yani (2012: 1) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan Garry Dessler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2011:6) menyatakan bahwa, “*Human Resource Management* (*HRM*) *is the policies and practices involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a management position including recruiting, screenig, training, rewarding and appraising*”. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Berdasarkan definisi-definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli, dapat ditarik garis besar bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki pengertian yaitu suatu ilmu atau seni untuk mengatur, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia agar menjadi potensial dan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

**2.1.2.1 Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Priansa (2014: 27),

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi. Fungsi operasional adalah fungsi yang lebih didominasi oleh kegiatan fisik. Berikut adalah fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia :

1. Pengadaan Pegawai

Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai, penarikannya, seleksi dan penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai berkaitan dengan mutu dan jumlah pegawai. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik pegawai, pembahasan pada formulir di surat kabar lamaran, dan tes psikologis.

1. Pengembangan

Fungsi ini berkaitan dengan pegawai baru yang perlu dibina dan dikembangkan. Tujuan dari pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

1. Kompensasi

Fungsi ini sangat besar bagi karyawan. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

1. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi masyarakat. Dalam hal ini, pegawai diminta mengubah kebiasaan dan sikap-sikap lainnya yang kurang menguntungkan bagi organisasi sehingga ada niat dan kemauan untuk menyesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi.

1. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap di pertahankan.

1. Pensiun

Pemeliharaan adalah fungsi terakhir dari manajemen kepegawaian. Fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi. Fungsi ini menjamin pegawai-pegawai yang akan pensiun. Organisasi yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun.

Fungsi manajerial sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo dalam T. Hani Handoko (2005: 5) sebagai berikut:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara selektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

1. Pengorganisasian

Menyusun suatu organisasi dengan mendesain dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang disiapkan.

1. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja

secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan,

pegawai, dan masyarakat.

1. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja dengan rencana.

Berdasarkan beberapa fungsi sumber daya manusia tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi manajemen itu baik operasional maupun manajerial memiliki pengaruh antara satu sama lain. Apabila terdapat kesalahan pada salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi lain.

Tujuan umum dari Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Malayu

Hasibuan (2012:250) adalah:

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Mempermudah kordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Menghindari kekurangan-kekurangan atau kelebihan pegawai.

**2.1.2.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penerapan manajemen sumber daya manusia memberikan manfaat yang sangat baik bagi perusahaan. Menurut Nawawi dalam Yani (2012: 5) menyebutkan bahwa:

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil dan analisis data pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.
4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisiensi dan efektif.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif.

Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan / manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem berbasis jasa bagi pekerja.

**2.1.2.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Beberapa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia menurut Yani (2012: 3) yaitu:

1. Pendekatan SDM

Pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak azasi manusia.

1. Pendekatan Manajerial

Pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab menyedihkan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain.

1. Pendekatan Sistem

Pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab subsistem dalam organisasi.

1. Pendekatan Proaktif

Pendekatan yang menekankan pada kontribusi terhadap karyawan, manajer, dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

**2.1.3 Perilaku Organisasi**

Organisasi berasal dari kata organ (sebuah kata dalam bahasa Yunani) yang berarti alat.

“Perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi.” (Luthans, 2006:20). Perusahaan perlu menyusun strategi agar perilaku organisasi/ perusahaan dapat mendukung segala aktifitas perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, perilaku organisasi ini merupakan salah satu sub ilmu yang diberkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dimana MSDM tersebut merupakan “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pengunaan sumber daya alam manusia dalam upaya mencapai tujuan individu atapun organisasional.” Yani M. (2012:2).

Larry L. Cummings yang dikutip oleh Thoha (2012:8), menyatakan bahwa perilaku organisasi merupakan suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan.

**2.1.3.1 Unsur-unsur Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi dapat diterapkan secara luas dalam perilaku yang orang-orang semua jenis organisasi seperti bisnis, sekolah dan organisasi jasa, apapun itu, ada kebutuhan untuk memahami perilaku organisasi. Menurut pendapat Dharmadalam dalam Irham Fahmi (2013), mengemukakan unsur-unsur pokok perilaku organisasi, yaitu:

1. **Orang-orang**

Membentuk sistem sesial intern organisasi, mereka terdiri dari orang-orang dan kelompok, baik yang lebih resmi dan formal.

1. **Struktur**

Menentukan hubungan resmi orang-orang dalam organisasi. Berbagai pekerjaan yang berbeda di perlukan untuk melakukan semua aktivitas organisasi, ada manajer dan pegawai.

1. **Teknologi**

Menyediakan sumber data yang digunakan orang-orang untuk bekerja dan sumber daya itu mempengaruhi tugas yang mereka dapat menghasilkan banyak hal dengan tangan kosong, jadi mereka mendirikan bangunan, merancang mesin, menciptakan proses kerja dan merakit sumber daya.

1. **Lingkungan**

Semua organisasi beroperasi di dalam lingkungan luar, organisasi tidak berdiri sendiri. Ia merupakan bagian dari sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain, seperti perintah, keluarga, dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang lebih besar yang banyak memuat unsur lain. Seperti pemerintah, keluarga, dan organisasi lainnya. Semua unsur ini saling mempengaruhi dalam suatu sistem yang rumit yang menjadi corak hidup seseorang.

**2.1.3.2 Prinsip Dasar Perilaku Organisasi**

1. **Manusia berbeda perilaku** adalah suatu kemampuan manusia yang berbeda-beda dengan banyaknya perbedaan maka dapat mengkombinasikan sebuah pemikiran-pemikiran yang dapat di pergunakan untuk menyerap informasi dan kecerdasan seseorang yang bekerja sama di dalam suatu organisasi.
2. **Kebutuhan yang berbeda,** kebutuhan pada manusia yang berbeda-beda sangat bermanfaat untuk memahami konsep perilaku seseorang di dalam organisasi, hal tersebut dapat dipergunakan untuk kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan yang berorientasi tujuan di dalam kerja sama organisasi.
3. **Membuat pilihan untuk bertindak**, dalam organisasi seseorang membuat pilihan untuk rasional dalam bertindak sebagai suatu pilihan perilaku, dengan pelayanan yang akurat maupun berjalan sesuai aturan-aturan yang berada di dalam organisasi.
4. **Mengalami lingkungan dan pengalaman,** memahami lingkungan adalah suatu proses aktif, dimana seseorang mencoba membuat lingkungannya itu mempunyai arti bagi individu. Dan pengalaman sebagai usaha untuk mengevaluasi apa yang sudah di alami supaya menjadi lebih baik, hal tersebut sangat perlu karena pengalaman seseorang itu berbeda-beda dalam suatu organisasi perlu di selaraskan agar berjalannya suatu organisasi menjadi lebih meningkat dan menghasilkan proses kinerja yang baik.
5. **Reaksi senang atau tidak senang**, perasaan senang dan tidak senang Orang –orang jarang bertindak netral mengenai suatu hal yang mereka ketahui dan alami, mereka jadi cenderung untuk mengevaluasi sesuatu yang di alami dengan cara senang dan tidak senang. Perasaan senang dan tidak senang ini akan menjadikan seseorang berbuat yang berbeda dengan orang lain di dalam rangka menanggapi suatu hal, seseorang bisa puas mendapatkan gaji tertentu karena bekerja di suatu tempat tertentu, orang lain pada tempat yang sama merasa tidak puas.

Kepuasan dan ketidakpuasan ini di timbulkan karena adanya perbedaan dari sesuatu yang di terima dan suatu penghargaan yang di harapkan seharusnya di terima sehingga timbullah rasa puas terhadap hasil yang di terima.

1. **Sikap dan perilaku seseorang**, perilaku seseorang adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Sikap suatu rangsangan ketika seseorang berperilaku, dalam organisasi rangsangan dalam kemampuan seseorang adalah suatu pengaruh yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja yang dimana berpengaruh pula pada sikap dan perilaku seseorang di dalam suatu organisasi. Pengaruh” itu langsung dari lingkungan kerja hal tersebut dimana dapat membuat perubahan sikap dan perubahan perilaku seseorang, maka terjadi banyak faktor yang mengakibatkan perilaku seseorang berubah karena di pengaruhi oleh kemampuannya dan lingkungan.

**2.1.4 Teknologi Informasi**

Pada zaman modernisasi seperti saat ini manusia sangat bergantung pada teknologi. Hal ini membuat teknologi menjadi kebutuhan dasar setiap orang karena teknologi telah menciptakan berbagai obyek serta teknik yang dapat membantu manusia dalam mengerjakan sesuatu supaya lebih cepat. Bukan hanya manusia, teknologi menjadi suatu kebutuhan bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk membantu kegiatan operasional perusahaan, dan teknologi dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan juga mempercepat perusahaan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan perusahaan.

Sistem teknologi sekarang peranannya tidak hanya sebagai pengumpulan data dan mengolahnnya menjadi informasi tetapi menyediakan informasi bagi manajemen.

Menurut Deni Darmawan, (2013: 21) teknologi informasi adalah Ilmu yang diperlukan untuk mengolah informasi agar informasi tersebut dapat dicari dengan mudah dan akurat yang berupa prosedur, cara-cara dan teknik-teknik untuk mengumpulkan, menyimpan, mengolah atau menelusuri informasi secara efisien dan efektif. Dengan kata lain, teknolgi informasi adalah serangkaian tahapan penanganan informasi, yang meliputi menciptakan informasi, pemeliharaan saluran informasi, seleksi dan transmisi informasi, penerimaan informasi secara selektif, penyimpanan dan penelusuran informasi dan penggunaan informasi.

Kemudian Terra Ch. Triwahyuni (2013:2) mengemukakan bahwa “Teknologi informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi.”

Sedangkan Abdul Kadir (2013:2) berpendapat bahwa teknologi informasi digunakan untuk menjabarkan sekumpulan sistem informasi, pemakai,dan manajemen.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat diartikan bahwa teknologi informasi merupakan ilmu dalam mengolah informasi agar dapat dicari dengan mudah dan akurat yang berupa prosedur, cara-cara dan teknik-teknik untuk mengumpulkan, menyimpan, mengolah atau menelusuri informasi secara efisien dan efektif yang merupakan gabungan antara teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi untuk menjabarkan sekumpulan sistem informasi, pemakai, dan manajemen.

**2.1.4.1 Komponen Teknologi Informasi**

Menurut Bakrie (2016:2) teknologi informasi memiliki empat komponen. Komponen-komponennya adalah sebagai berikut:

1. *Hardware* (Perangkat Keras)

Terdiri dari komponen fisik dari masukan komputer, pengolahan, penyimpanan, dan komputer kegiatan output.

1. *Software* (Perangkat Lunak)

Meliputi komputer yang mengatur operasi dari program komputer. Hal ini membuat mungkin untuk memproses penggajian, mengirim tagihan kepada pelanggan, memberikan informasi kepada manajer untuk meningkatkan keuntungan, mengurangi biaya dan menyediakan layanan pelanggan yang lebih baik.

1. Database, adalah kumpulan fakta dan informasi teratur, biasanya terdiri dari dua atau lebih terkait berkas data.
2. Telekomunikasi dan Jaringan Internet

Telekomunikasi merupakan bentuk transmisi elektronik sinyal untuk komunikasi yang memungkinkan organisasi untuk melaksanakan proses dan tugas mereka melalui Internet. Telekomunikasi yang efektif dapat dilakukan melalui transmisi kabel, nirkabel dan satelit.

**2.1.4.2 Peranan dan Fungsi Teknologi Informasi**

Peranan yang dapat diperoleh dengan adanya teknologi informasi menurut Deni Darmawan (2013:53) yaitu peranan teknologi informasi pada masa sekarang tidak hanya diperuntukan bagi organisasi, melainkan untuk kebutuhan pribadi. Bagi organisasi teknologi informasi dapat digunakan untuk mencapai keunggulan kompetitif, sedangkan bagi pribadi maka teknologi ini dapat digunakan untuk mencapai keunggulan pribadi, termasuk untuk mencari pekerjaan.

Adapun yang menjadi fungsi dari adanya teknologi informasi menurut Sutarman (2009: 17) yaitu untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efesiensi dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan Fungsi Teknologi Informasi menurut Sutarman (2009: 18) ada

enam fungsi, yaitu:

1. Menangkap ( *Capture*)
2. Mengolah ( *Processing*)

Mengkompilasikan catatan rinci dari aktivitas, misalnya menerima input dari keyboard, scanner, mic dan sebagainya. Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. pengolahan/pemrosesan data dapat berupa konversi (pengubahan data kebentuk lain), analisis (analisis kondisi), perhitungan (kalkulasi), sintesis (penggabungan) segala bentuk data dan informasi seperti data *processing* (memproses dan mengolah data menjadi suatu informasi); *Information processing* (suatu aktivitas komputer yang memproses dan mengolah suatu tipe/bentuk dari informasi dan mengubahnya menjadi tipe/bentuk yang lain dari informasi); *Multimedia system* (suatu sistem komputer yang dapat memproses berbagai tipe/bentuk dari informasi secara bersamaan/simultan).

1. Menghasilkan ( *Generating*) atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalnya : laporan, tabel, grafik dan sebagainya.
2. Menyimpan ( *Storage*) Merekam atau menyimpan dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya disimpan ke harddisk, tape, disket, *compact disc* (CD) dan sebagainya.
3. Mencari kembali ( *Retrieval*) Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin ( *copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan, misalnya mencari *supplier* yang sudah lunas dan sebagainya.
4. Transmisi ( *Transmission*) Mengirimkan data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan komputer. Misalnya mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya dan sebagainya.

Dari uraian di atas, dapat diketahui bahwa teknologi informasi memiliki tujuan dan fungsi yang berbeda bagi suatu perusahaan dan itu semua tergantung pada bidang usaha masingmasing perusahaan.

**2.1.4.3 Indikator Teknologi Informasi**

 Dimensi dan indikator untuk mengukur tingkat ketersediaan teknologi informasi yang ada di perusahaan menurut Azhar Susanto (2008:28) adalah sebagai berikut :

1. **Hardware :**

Hardware merupakan peralatan phisik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukan, memproses, menyimpan dan mengeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk Informasi. Bagian –bagian hardware terdiri atas :

1. Bagian Input

Peralatan input merupakan alat-alat yang dapat digunakan untuk memasukan data kedalam komputer contohnya *scanner.*

1. Bagian Output

Peralatan Output merupakan peralatan – peralatan yang digunakan untuk mengeluarkan informasi hasil pengolahan data. Beberapa macam peralatan output yang sering digunakan seperti : *printer, layar monitor, speaker LCD*, dll.

1. Bagian Komunikasi

Peralatan komunikasi adalah peralatan yang harus digunakan agar komunikasi data bisa berjalan dengan baik. Seperti, *Network card* untuk LAN (jaringan yang ada pada lokasi tertentu misalnya suatu ruang atau suatu gedung ), *wireless* LAN (jaringan yang tersebar ke beberapa lokasi. Atau bisa juga di bilang kalau WAN adalah kumpulan dari beberapa LAN yang terhubung secara *On-line* melalui moden atau internet ), dan lain-lain.

1. **Software:**

Software adalah kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada Komputer, sedangkan program merupakan kumpulan dari perintah-perintah komputer yang tersusun secara sistematis. Pengelompokan *software* meliputi :

1. Perangkat lunak aplikasi

Merupakan *software* jadi yang siap untuk digunakan. *Software* ini dibuat oleh perusahaan perangkat lunak (*software house*) baik dalam maupun luar negeri. *Quicken* merupakan salah satu contoh *software* system informasi akuntansi yang sangat baik.

1. **Database**

Database, adalah kumpulan fakta dan informasi teratur, biasanya terdiri dari dua atau lebih terkait berkas data. Atau kumpulan file-file yang mempunyai kaitan antara satu file dengan file lain sehingga membentuk suatu bangunan data untuk menginformasikan suatu perusahaan atau instansi dalam batasan tertentu. Sehingga memudahkan perusahaan untuk memperoleh data yang dicari dengan cepat.

1. **Brainware**

SDM Sistem Informasi dan Organisasi Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang terlibat dalam pembuatan sistem informasi. Pengumpulan dan pengolahan data, pendistribusian dan pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi tersebut. *Brainware* dikelompokan sebagai berikut :

1. Pemakai sistem informasi

Biasanya para pemakai merupakan orang yang hanya akan menggunakan sistem informasi yang telah di kembangkan (*end user*) mereka menentukan. yaitu, masalah yang harus dipecahkan, kesempatan yang harus diambil, kebutuhan yang harus dipenuhi, batasan-batasan bisnis yang harus termuat dalam sistem informasi.

**2.1.5 Kompensasi**

Kompensasi merupakan hal yang penting, yaitu sebagai dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu, kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga berpengaruh pada kondisi kerja karyawan.

Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan, dalam hal tertentu pemerintah memfasilitas sebagai pembuat kebijakan atau regulasi dibidang ketenagakerjaan. Hal ini berarti bahwa dalam menerapkan kompensasi terdapat dua kepentingan yang harus diperhatikan, organisasi dan karyawa.

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji dan upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk nyata atas pemberian kompensasi. Bentuk kompensasi bukan hanya berupa upah dan gaji, tetapi ada banyak contohnya seperti tunjangan dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2014:239) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pendapat tersebut selaras dengan apa yang dikatakan oleh Bernadi dan Rusell yang diterjemahkan oleh Agus Maulana (2012:273), *compensation refers to all forms of financial returns and tangible benefits that employees receive as part of an employment relationship*. (Kompensasi mengacu pada semua bentuk pengembalian keuangan dan manfaat nyata bahwa karyawan menerima sebagai bagian dari hubungan kerja). Sedangkan Ardana (2012:153) berpendapat bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan.

Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas-fasilitas, tunjangan-tunjangan, dan masih banyak lagi yang lainya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

**2.1.5.1 Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi menurut Gary Dessler (diterjemahkan oleh Paramita Rahayu, 2011: 46), mempunyai dua komponen, yaitu sebagai berikut:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi
2. Pembayaran tidak langsung (*inderect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

**2.1.5.2 Tujuan Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu dorongan motivasi bagi karyawan agar bekerja dengan baik. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan. Tujuan Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:121), adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

1. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

1. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan.

1. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

1. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan.

1. Pengaruh Serikat Pekerja

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

1. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi perintah dapat dihindarkan.

**2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2001:84), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

1. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

1. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

1. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penetuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

1. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

1. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

 Selain itu menurut Hasibuan (2013:128) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh dan Organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan UU dan Kepres
6. Biaya Hidup atau Cost of Living
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi Perekonomian nasional
	* + 1. **Dimensi dan Indikator Kompensasi**

Dimensi dari kompensasi menurut Nawawi (2010:316-317) dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berikut penjelasan dari kedua dimensi tersebut beserta indikatornya :

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau yang dibayar secara tetap. Penghargaan atau ganjaran berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi karyawan yang dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan. Komponen kompensasi langsung yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulannya, seperti tahunan, bulanan, mingguan. Gaji merupakan balas jasa dari perusahaan dan diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan jasa dalam mencapai tujuan perusahaan.

1. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena hasil kinerjanya melebihi standar dari kedudukannya di dalam perusahaan.

1. Tunjangan

Setiap tambahan benefit yang ditawarkan dari perushaaan untuk para pekerja, misalnya seperti pemakaian kendaran perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan dan skema pembelian saham.

1. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pencapaian bagian keuntungan lainnya untuk karyawan diluar gaji dan upah tetap, bisa berupa uang dan barang. Komponen kompensasi tidak langsung :

1. Jaminan kesehatan dan Kesejahteraan Kerja

Jaminan kesehatan dan kesejahteraan kerja dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, biaya rumah sakit, dan jaminan sosial lainnya yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.

1. Pelayanan bagi pekerja

Progran pelayanan untuk para pekerja yang diberikan tanpa adanya jasa atau prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat berupa dana bantuan belajar, program pemberian pinjaman (kredit), bantuan hukum.

1. Promosi jabatan

Perpindahan yang ditujukan untuk memperbesar kesempatan mendapatkan posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya.

* + 1. **Konsep *Knowledge Sharing***

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan *Knowledge Sharing*, perlu dijelaskan mengenai arti dari *knowledge* itu sendiri*,* dan *Knowledge Management*. Karena *Knowledge sharing* meupakan turunan dari *Knowledge Management.*

**2.1.6.1 Definisi *Knowledge***

Davenport dan Prusak dalam Kusumadmo (2012:29) mendeskripsikan, bahwa *knowledge* adalah: “Pencampuran antara pengalaman terstruktur, nilai-nilai, informasi, kontekstual, dan wawasan ahli yang memberikankerangka kerja untuk mengevaluasi dan menginkorporasikan pengalaman-pengalaman dan evaluasi-evaluasi baru.”

Sedangkan menurut Turban dkk dalam Tobing 2011, *Knowledge* adalah informasi yang telah dianalisis sehingga dapat dimengerti dan digunakan untuk memecahkan masalah serta mengambil keputusan. Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya) (Notoatmodjo, 2010).

Secara garis bersar, menurut Notoatmodjo (2010) pengetahuan dibagi menjadi enam tingkatan, yaitu:

1. **Tahu (*know*)**

Diartikan hanya sebagai *recall* (memanggil) memori yang telah ada

sebelumnya setelah mengamati sesuatu. Untuk mengetahui atau mengukur bahwa orang tahu sesuatu dapat menggunakan pertanyaan- pertanyaan.

1. **Memahami (*comprehension*)**

Memahami suatu objek bukan sekadar tahu terhadap objek tersebut, tidak sekadar dapat menyebutkan, tetapi orang tersebut harus dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahui tersebut.

1. **Aplikasi (*application*)**

Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan atau mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi yang lain.

1. **Analisa (*analisys*)**

Analisis adalah kemampuan seseorang untuk menjabarkan dan/atau memisahkan, kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen yang terdapat dalam suatu masalah atau objek yang diketahui.

1. **Sintesis (*synthesis*)**

Sintesis menunjukkan suatu kemampuan seseorang untuk merangkum atau meletakkan dalam satu hubungan yang logis dari komponen- komponen pengetahuan yang dimiliki.

1. **Evaluasi (*evaluation*)**

Evaluasi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu.

* + - 1. ***Knowledge Management***

*Knowledge Management* adalah inisiatif korporasi, bukan inisiatif unit atau sekumpulan orang tertentu di dalam suatu perusahaan. Sebagai inisiatif korporasi, maka penerapan *Knowledge Management* harus melibatkan komponen-komponen strategis dari organisasi. Menurut Tobing (2011:14) komponen-komponen tersebut ialah sebagai berikut :

1. Manusia

Manusia pada hakekatnya juga merupakan pelaku dari proses-proses yang ada dalam *knowledge management.* Jika proses *knowledge management* tidak berjalan, maka persoalan utamanya adalah karena tidak adanya kemauan dan kemampuan manusia untuk melakukannya.

1. *Leadership*

Untuk suksesnya implementasi *knowledge management,* para pemimpin harus mengerahkan kapasitas intelektual dan sumber daya yang dibawah kendalinya dalam menginspirasi, menyusun, dan terjun langsung mengkonduktori implementasi *knowledge management* untuk mewujudkan visinya. Para pemimpin juga sangat berperan dalam menerapkan prinsip-prinsip dan teknik-teknik manajemen yang integratif berbasis *knowledge*.

1. Teknologi

Perkembangan teknologi informasi dengan berbagai aplikasi di dalamnya membuat teknologi menjadi basis utama pengembangan *knowledge management tool*. Tujuan utamanya adalah ntuk mendistribusikan *knowledge* yang dimiliki perusahaan dan karyawanya tersebar secara *corporate*.

1. Organisasi

Organisasi berkaitan dengan penanganan aspek operasional dari aset-aset *knowledge,* termasuk fungsi-fungsi, proses-proses, struktur organisasi formal dan informal, ukuran dan indikator pengendalian, proses penyempurnaan, dan rekayasa proses bisnis.

1. *Learning*

Proses learning menjadi sangat penting dalam *knowledge management*, karena melalui proses inilah diharapkan muncul ide-ide, inovasi, dan *knowledge* baru, yang menjadi komoditas utama yang diproses dalam *knowledge management*. Lima aktifitas utama pada *learning organization*, yaitu:

1. Penyelesasian masalah secara sistematis
2. Pengujian percobaan pendekatan baru
3. Belajar dari pengalaman masa lalu
4. Belajar dari teknik terbaik
5. Transfer atau *sharing knowledge* secara cepat dan efisien ke seluruh organisasi.
	* + 1. **Pengertian *Knowledge Sharing***

Banyak pendapat yang mendefinisikan tentang *Knowledge Sharing* salah satunya, Tobing (2011; 24) mengemukakan bahwa *Knowledge Sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Sedangkan menurut Pasaribu (2009), *knowledge sharing* dapat didefinisikan sebagai kebudayaan interaksi sosial, termasuk pertukaran *knowledge* antara karyawan, pengalaman dan *skill* melalui keseluruhan departemen atau organisasi, hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama.

*Knowledge sharing* merupakan interaksi dan komunikasi antara individu dan unit bisnis (Visvalingam Suppiah dan Manjit Singh, 2011). Sejumlah studi telah mendemonstrasikan bahwa *knowledge sharing* sangat penting karena hal ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan performa inovasi dan mengurangi usaha pembelajaran yang berlebihan (Calantone, dkk, 2002). Hooff dan Ridder (2004) juga mendefinisikan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *eksplicit knowledge*).

Berdasarkan pendapat mengenai *knowledge sharing* diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi ilmu, kemampuan, pengetahuan, maupun pengalaman dari individu ke individu sebagai sesama rekan kerja, berbagi dari individu ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan ke individu sehingga menciptakan pengetahuan baru.

**2.1.6.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing***

Menurut Lin et al dalam Ekawati Marlina (2010) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* pada organisasi adalah :

1. **Budaya Perusahaan**
2. ***Social network,***  merupakan sebuah bentuk layanan internet yang ditujukan sebagai komunitas online bagi orang yang memiliki kesamaan aktivitas, ketertarikan pada bidang tertentu, atau kesamaan latar balakang tertentu.
3. ***Interpersonal trust,*** merupakan turunan dari dimensi kepercayaan, *interpersonal trust* yaitu kepercayaan antar sesama pekerja dan antara pekerja dengan atasannya.
4. ***Sharing culture,***untuk menciptakan sebuah budaya pembagian pengetahuan harus mendorong orang untuk bekerja sama lebih efektif, untuk berkolaborasi dan membagi terutama untuk membuat pengetahuan organisasi lebih produktif. Tapi perlu mengingat beberapa hal. Pertama, perlu membagi pengetahuan dan informasi bukan hanya informasi. Kedua, tujuan pembagian pengetahuan adalah untuk membantu sebuah organisasi sebagai keseluruhan untuk mencapai tujuannya. Kita tidak melakukannya untuk kepentingan sendiri. Ketiga, belajar untuk membuat pengetahuan produktif sama pentingnya dengan membagi pengetahuan.
5. ***Learning orientation,*** mengemukakan bahwa orientasi pembelajaran merupakan proses dimana individu - individu akan memperoleh pengetahuan serta wawasan baru yang selanjutnya akan memodifikasi perilaku dan tindakan mereka.
6. ***Organizational reward,*** reward yang nyata dapat mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, contohnya berupa uang untuk kegiatan berbagi pengetahuan yang formal dan berbagi pengetahuan melalui interaksi informal harus diberi *reward* berwujud seperti pengakuan.
7. **Motivasi Karyawan**
8. ***reciprocal benefit*,** Dapat diartikan sebagai pengharapkan adanya balasan keuntungan oleh seseorang termasuk juga kepercayaan seseorang bahwa ia akan mendapatkan balasan keuntungan ketika melakukan aktivitas berbagipengetahuan.
9. ***Knowledge self-efficacy,***Pengetahuan efikasi diri adalah kepercayaan pada kemampuan untuk memberikan pengetahuan yang berharga kepada orang lain. Pengetahuan efikasi adalah anggota efikasi diri dan keyakinan dalam keterampilan dan kemampuannya untuk menanggapi pertanyaan yang dikirim oleh anggota lain, dan untuk memberikan pengetahuan yang berharga dan berguna untuk orang lain. Dengan berbagi pengetahuan yang bermanfaat, orang merasa lebih percaya diri dengan apa yang bisa mereka lakukan. Sehingga pengetahuan efikasi diri bisa diperlakukan sebagai faktor utama dari motivasi sumber untuk berbagi pengetahuan.
10. ***Enjoyment in helping other,*** kenikmatan dalam membantu orang lain berasal dari konsep alturisme. Secara umum alturisme dapat didefinisikan sebagai perilaku kebijaksanaan membantu orang lain dengan tugas-tugas tertentu secara organisasi relevan. Secara intrinsik karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi pengetahuan karena melibatkan diri kedalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah adalah menantang atau menyenangkan, karena mereka menikmai membantu orang lain dan lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan.
11. ***Reputation*** Reputasi adalah kepercayaan seseorang bahwa partisipasinya dalam berbagi pengetahuan dalam komunitas virtualnya dapat meningkatkan prestise dirinya diantara anggota komunitas yang lain. Studi yang dilakukan berkaitan deng an aktivitas berbagi pengetahuan mengidentifikasikan bahwa terdapat pengaruh antara *reputation* dengan aksi seseorang dalam aktivitas berbagi pengetahuan.
12. **Kompensasi**

Kompensasi sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan Kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

1. **Kepemimpinan**
2. ***Vision And Goals***
3. ***Top management support***, dukungan dari manajemen puncak dianggap salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa *knowledge sharing* tidak terjadi secara otomatis dalam sebuah tim, dan pemimpin tim memiliki peran penting untuk memainkan dalam membuatnya terjadi.
4. ***Top management encourage****,* seperti halnya dukungan dari manajemen puncak. Dorongan atau *encourage* dari manajemen puncak menjadi salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi sebagai rangsangan bagi karyawan untuk melakukan berbagi pengetahuan.
5. ***Open leadership climate***,
6. **Teknologi Informasi**
7. ***Technology infrastruktur***, Infrastruktur TI didefinisikan sebagai sumber daya teknologi bersama yang menyediakan platform untuk aplikasi system informasi perusahaan yang terperinci. Infrastruktur TI meliputi investasi dalam peranti keras, peranti lunak, dan layanan-seperti konsultasi, pendidikan, dan pelatihan-yang terbesar di seluruh perusahaan atau tersebar diseluruh unit bisnis dalam perusahaan.
8. ***Database utilization***, kumpulan file-file yang mempunyai kaitan antara satu file dengan file lain sehingga membentuk suatu bangunan data untuk menginformasikan suatu perusahaan atau instansi dalam batasan tertentu. Sehingga memudahkan perusahaan untuk memperoleh data yang dicari dengan cepat.
9. ***Knowledge network*,** jaringan pengetahuan menyediakan direktori dan perangkat untuk mencari karyawan perusahaan berkeahlian tertentu yang merupakan sumber daya penting dari pengetahuan tersirat. Sering kali sistem semacam ini menyertakan perangkat kolaborasi kelompok (termasuk wiki dan social bookmarking), portal untuk menyederhanakan akses informasi, perangkat pencarian, dan perangkat klasifikasi informasi berdasarkan sebuah taksonomi yang sesuai dengan organisasinya. Sistem manajemen pengetahuan keseluruhan perusahaan dapat memberikan nilai yang cukup besar jika sistem ini dirancang dengan baik dan memungkinkan karyawan untuk menemukan, berbagi dan memanfaatkan pengetahuan secara lebih efisien.

**2.1.6.5 Dimensi *Knowledge Sharing***

*Knowledge Sharing* apabila di terapkan di perusahaan akan mampu menciptakan kerjasama yang saling menerima dan memberi informasi antar karyawan, sehingga akan mendorong kemampuan untuk melakukan peningkatan kinerja.

Hooff dan Rider (dalam Kamasak dan Bulutlar, 2010), mengatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan terdiri atas dua dimensi, yaitu :

1. *Knowledge Donating* (Memberi Pengetahuan), yaitu perilaku dalam mengkomunikasikan atau membagikan modal intelektual yang dimiliki

seseorang kepada orang.

1. *Knowledge Collecting* (Mengumpulkan Pengetahuan), yaitu perilaku individu dalam menerima informasi maupun pengetahuan mengenai modal intelektual yang dimiliki orang lain.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahuluan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Penulis dan Judul Penelitian** | **Hasil penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | Vira Dwimadyasari,dan Ade Irma Susanty Ph.D (2015)Pengaruh faktor individu, organisasi, dan teknologi terhadap *knowledge sharing* (Studi pada PT. PLN (Persero) distribusi jawa barat dan banten. | 1. Teknologi berpengaruh positif terhadap kegiatan *knowledge sharing*
 | 1. Variabel teknologi
2. Variabel *knowledge sharing*
 | 1. Variabel faktor individu
2. Variabel organisasi
 |
|  | Uzma Pervais, Muhammad Imran dkk, (2016)”*Human resource practices and knowledge sharing: The moderating role of trust*”, | 1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kegiatan *knowledge sharing*
 | 1. Kompensasi
2. *Knowledge Sharing*
 | 1. Pelatihan
2. Penilaian kinerja
3. Kepercayaan
 |
|  | Elizabeth F. Cabrera dan Angel Cabrera (2005)“*Fostering knowledge sharing through people management practices*” | 1. Teknologi Informasi memiliki hubungan dengan kompensasi.
2. Teknologi dan kompensasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing*
 | 1. Teknologi Informasi
2. Kompensasi
 | 1. Pelatihan
2. Penilaian kinerja
3. Budaya
 |
|  | Bakri (2016)*Effect Of The Use Of Information Technology And Organization Cultural Of The Quality Accounting Information System*. | 1. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.
 | 1. Teknologi Informasi
 | 1. Budaya Organisasi
2. Kualitas Informasi
 |
|  | Bartol, K. M., A. dan Srivastava. (2002). Encouraging knowledge sharing: Therole of organizational reward systems. *J. Leadership & Organ. Stud.* 9: | 1. Pemberian reward berpengaruh atau mendorong kegiatan berbagi pengetahuan
 | 1. *Knowledge Sharing*
2. Reward (Compensation)
 | 1. Kepercayaan
 |
|  | Hooff, Bart van den; Ridder, Jan A. de. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing. | 1. *Knowledge collecting* memiliki pengaruh positif dengan *knowledge donating*.
 | 1. *Knowledge Sharing*
 | 1. Organisasi
2. Komitmen
 |
|  | Purbandari Mujilan (2012)Pengaruh Dukungan Teknologi Informasi untuk Pengelolaan Pengetahuan terhadap Berbagi Pengetahuan pada Perbankan di Jawa Timur | 1. Dukungan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Berbagi Pengetahuan
 | 1. Teknologi Informasi
2. Berbagi Pengetahuan
 |  |

Sumber : Hasil Pengolahan data Peneliti 2017

1. **Kerangka Pemikiran**

Dewasa ini, pengetahuan merupakan suatu investasi yang sangat penting bagi perusahaan. Karena dengan pengetahuan, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif atau nilai tambah. Oleh karena itu pengetahuan harus dikelola dengan baik agar keunggulan tersebut dapat terealisasi dan dapat membantu perusahaan untuk lebih baik. Hal-hal yang harus dilakukan untuk menciptakan pengetahuan salah satunya dengan *knowledge sharing*.

Untuk menciptakan perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan, tentunya perusahaan harus memberikan fasilitas untuk kegiatan *knowledge sharing*. Dalam hal ini contohnya teknologi informasi. Dengan fasilitas teknologi yang bisa memberikan informasi kepada pegawai tentunya kegiatan *knowledge sharing* akan berjalan dengan baik.

Bukan hanya teknologi informasi, untuk menumbuhkan sikap berbagi pengetahuan di perusahaan, pegawai harus diberikan kompensasi atau penghargaan berupa uang, point dan lain sebagainya yang bisa membuat pegawai mau untuk melaksanakan *knowledge sharing*. Kompensasi penting diberikan kepada pegawai karena dengan pengelolaan kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan maka kegiatan *knowledge sharing* akan terlaksana dengan baik.

**2.2.1 Hubungan Teknologi Informasi dengan Kompensasi**

Perkembangan teknologi dewasa ini sudah semakin maju, tidak bisa dipungkiri lagi kalau manusia sangat bergantung pada teknologi. Sama halnya dengan perusahaan, teknologi sangat membantu perusahaan untuk keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Teknologi juga berperan sebagai penyedia informasi bagi perusahaan.

Teknologi informasi dapat membantu perusahaan untuk mengelola sistem pemberian kompensasi. Dengan menggunakan teknologi informasi seperti contohnya portal pribadi perusahaan dapat memberitahukan bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang kompeten.

Dalam penelitian Ming Fan, Debabrata Dey, dan Gang Pen yang berjudul “*Computers and Internet Affect Employee Compensation”* (2006), menunjukan bahwa teknologi komputer dan internet memiliki hubungan dengan kompensasi melalui struktur pemberian upah kepada karyawan. Teknologi komputer dapat membantu organisasi dan manajer untuk memperbaiki rancangan proses bisnis dan tugas pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan insentif dan struktur upah agar pemberian upah tersebut dapat dipermudah.

Richardus Eko Indrijait (2013), mengatakan bahwa bekembangnya perusahaan atau organisasi juga menuntut dibutuhkannya SDM teknologi informasi yang selalu terupdate dengan kemajuan jaman dan senantiasa siap beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itulah komponen atau instrumen seperti struktur kompensasi, pengukuran kinerja, standar, pelatihan dan pengawasan sangat penting untuk dikembangkan dan diterapkan.

**2.2.2 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap *Knowledge Sharing***

Pengetahuan yang dimiliki manusia semakin bertambah seiring dengan kemajuan teknologi informasi saat ini. Dengan kemajuan teknologi, akan mempermudah seseorang untuk mencari atau bertukar informasi yang dibutuhkan dan juga menjadi peluang bagi perusahaan untuk mempermudah kegiatan *knowledge sharing*. Teknologi informasi yang memadai atau sesuai, akan membuat pegawai lebih mudah untuk menerima dan berbagi pengetahuan melalui portal *knowledge*, forum pengetahuan, atau media komunikasi lainnya.

Hal itu selaras dengan apa yang dinyatakan oleh Vira Dwimadyasari,dan Ade Irma Susanty (2015) dalam penelitiannya bahwa teknologi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Dapat diartikan bahwa dengan memberikan infrastruktur teknologi yang sangat

baik maka akan membuat kegiatan *knowledge sharing* menjadi lebih mudah dan bisa mendorong pegawai untuk melakukan *knowledge sharing* karena pegawai dapat dengan mudah untuk saling bertukar, mencari atau berbagi informasi / pengetahuan dan juga bisa mengembangkan program dari *knowledge sharing* di perusahaan.

Diperkuat dengan teori dari lin, *et al* dalam Ekawati Marlina (2010) mengatakan bahwa teknologi informasi mempengaruhi kegiatan dari *knowledge sharing*. Hal tersebut dilihat dari infrastruktur teknologi informasi dan lainnya.

**2.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap *Knowledge Sharing***

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan atau penghargaan terhadap pegawai. Kompensasi dapat mengembangkan atau bahkan menurunkan kegiatan *knowledge sharing*, dan juga kompensasi dapat menjadi sebuah dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan kegiatan *knowledge sharing*.

Tujuan dari pemberian kompensasi ini menurut S.P. Hasibuan (2010:121), adalah “sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah”.

Penelitian yang dilakukan oleh , Muhammad Imran , Qudsia Arshad dan Rabia Haq, (2016) menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul ”*Human resource practices and knowledge sharing: The moderating role of trust*”, bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* yang terkena dibanyak organisasi saat ini. Dengan teknik kompensasi yang adil maka akan membentuk karyawan untuk menjadikan *knowledge sharing* sebagai bagian penting dalam dirinya.

**2.2.4 Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompensasi terhadap *Knowledge Sharing***

Setiap pegawai dalam perusahaan belum tentu bersedia untuk membagikan pengetahuannya kepada perusahaan ataupun kepada rekan kerja, sehingga masih diperlukan adanya dorongan dan fasilitas yang baik dari pihak perusahaan. Karena apabila pegawai tidak membagikan pengetahuannya maka akan memberi dampak yang kurang baik bagi perusahaan, seperti bila pegawai yang sudah berada pada masa purna tugas tidak mau membagikan pengetahuan atas pekerjaannya maka tidak akan ada generasi untuk mengisi pekerjaan tersebut dan kegiatan operasional perusahaan akan terganggu.

Oleh karena itu, sebuah dorongan dan fasilitas atau infrastruktur untuk menunjang kegiatan *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan harus lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan. Sehingga karyawan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada *knowledge sharing* itu sendiri, dan tentunya akan memberikan dampak yang besar terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth F. Cabrera dan Angel Cabrera (2005) “*Fostering knowledge sharing through people management practices*” mengatakan bahwa melalui praktek manajemen orang yang didalamnya terdapat teknologi informasi dan compensasi atau reward berpengaruh terhadap kegiatan *knowledge sharing*. Untuk itu sistem penilaian kinerja dan kompensasi harus dirancang untuk mendorong *knowledge sharing*. Dengan begitu perusahaan dapat memberitahukan bahwa perusahaan menghargai karyawan yang mempunyai *knowledge sharing* yang besar. Kemudian dengan bantuan teknologi informasi dapat menyederhanakan tugas dan juga membantu untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain.

Vira Dwimadyasari dan Ade Irma Susanty (2015)

**Teknologi Informasi**

1. *Hardware*
2. *Software*
3. *Brainware*

**Azhar Susanto (2008:28)**

***Knowledge Sharing***

1. *Knowledge Donating*
2. *Knowledge Collecting*

**Hooff dan Rider (2004:117-130)**

Richard Eko Cabrera F dan

 Indrijait (2013) Angel Cabrera (2005)

**Kompensasi**

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

**Nawawi (2010:316-317)**

Uzma Pervais dkk (2016)

\

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Teknologi Informasi terhadap *Knowledge Sharing*
2. Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap *Knowledge Sharing*.
3. Terdapat pengaruh antara teknologi informasi dan kompensasi terhadap *Knowledge Sharing*.