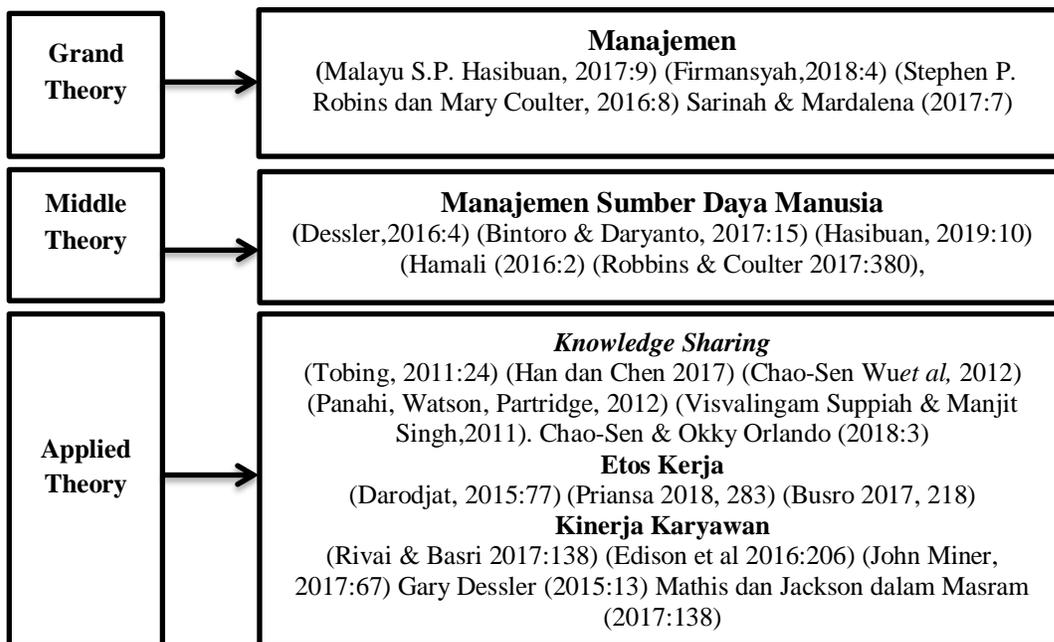


BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini meliputi hal hal yang berkenaan dengan *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli. Berikut peneliti akan menampilkan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1
Grand Theory, Middle Theory, Applied Theory
 Sumber : pengolahan data peneliti (2021)

Grand Theory merupakan dasar dari lahirnya teori-teori lain dari berbagai level. Teori ini dikategorikan dalam skala makro. Sedangkan Middle Theory yaitu teori yang berasal dari kategori menengah dimana fokus dari kajiannya mencakup makro dan mikro, dan Applied theory masuk dalam skala mikro dan siap untuk di aplikasikan dalam konseptualisasi. Dapat peneliti jelaskan bahwa pada penelitian ini peneliti menggunakan ilmu manajemen sebagai Grand Theory dan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Middle Theory serta *Knowledge Sharing*, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai Applied Theory.

2.1.1. Pengertian Manajemen

Aktifitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis lembaga, berbagai aktifitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:9) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Firmansyah (2018:4) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Dan menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Sedangkan Menurut William J. Byrnes (2015:16) :*“Management is much more than simply knowing what to do, we also need to know why we do what we do, we need theoretical foundations and fundamental principles that drive our action”*.

Adapun penjabaran dari pengertian manajemen Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yakni 6M.
2. Tujuannya diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6M itu bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Stephen P. Robins dan Mary Coulter (2016:8) mengemukakan bahwa manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan

manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa manajemen merupakan seni untuk mengatur dan mengelola sumberdaya yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1. Fungsi Manajemen

Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu, menurut Fayol dalam Edison (2017: 6) mengemukakan bahwa manajemen memiliki 14 prinsip, yaitu: pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, mengutamakan kepentingan umum/bersama, imbalan kepada karyawan, pimpinan, rantai komando atau struktur organisasi, ketertiban, keadilan dan kejujuran, stabilitas kondisi karyawan, prakarsa, dan semangat kelompok.

Sedangkan menurut Mamduh Hanafi (2019:11) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu :

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

2. Pengorganisasian (Organization)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi

3. Penggerakan (Actuating)

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan dan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainnya dalam rangkai untuk menenangi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi

4. Pengendalian (Controlling)

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli diatas sampai pada pemahaman penulis bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.1.2. Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang sebagaimana dikutip oleh Mastini (2013:87) tentang unsur manajemen terdiri atas manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu memajemen agar untuk mengetahui bahwa manajemen memiliki unsur-unsur perlu dimanfaatkan unsur-unsur

manajemen tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen seperti di bawah ini:

a. Manusia (Man).

Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan atau dapat pula kita tinjau dari sudut bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan dan personalia. Man atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam dunia manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan, menetapkan tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Sudah jelas, tanpa adanya manusia maka tidak akan pernah ada proses kerjakarena manusia pada dasarnya adalah mahluk kerja.

b. Material (Material).

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu, material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

c. Mesin (Machine).

Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

d. Metode (Method).

Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

e. Uang (Money).

Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapai. Kegiatan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

f. Pasar (*Markets*).

Bagi badan yang bergerak dibidang industri maka sarana Manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahil semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu, market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya. baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

Selain itu adapun pendapat menurut George R. Terry (2014:24) mengemukakan bahwa unsur dasar dari manajemen adalah :

1. *Men* (Manusia)
2. *Money* (Uang)
3. *Machines* (Mesin)
4. *Merhods* (Metode)

5. *Materials* (Bahan-bahan)

Sedangkan menurut O.F. Peterson (2014:72) mendefinisikan manajemen sebagai *The Us Of Men, Materials and Money To Echieve A Common Goal* (Penggunaan sekelompok orang, material serta uang untuk mencapai tujuan bersama). Dari definisi tersebut dapat dilihat 3 (tiga) unsur dasar dari manajemen yaitu :

1. *Men* (Manusia)
2. *Materialas* (Bahan-bahan)
3. *Money* (Uang)

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwamanusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telahditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan sepertidari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen penting didalam sebuah perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan effisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan dan masyarakat”. menurut

Dessler (2016:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan, dan memperhatikan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka dan masalah keadilan.

Adapula pendapat dari Hamali (2016:2) yang mengatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengoorganisasian tenaga kerja. dan menurut Robbins & Coulter (2017:380), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah menjadi hal yang sangat penting karena tiga alasan yaitu :

- a. Menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi.
- b. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dari strategi organisasi. Mencapai kesuksesan kompetitif melalui orang berarti manajer harus mengubah cara berpikir tentang karyawan mereka dan bagaimana mereka memandang hubungan kerja, manajer dituntut bekerja dengan orang-orang dan memperlakukan mereka sebagai mitra, bukan hanya sebagai biaya yang harus dikurangi atau dihindari.
- c. Cara organisasi memperlakukan orang-orangnya melalui manajemen sumber daya manusia dapat berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli dapat peneliti tarik secara garis besar bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengertian suatu ilmu atau seni untuk mengatur, mengasah, dan mengembangkan serta memelihara sumber daya manusia agar mampu menjadi potensial dan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2.1.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fayol dalam Edison (2017: 6) mengemukakan bahwa manajemen memiliki 14 prinsip, yaitu: pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, mengutamakan kepentingan umum/bersama, imbalan kepada karyawan, pimpinan, rantai komando atau struktur organisasi, ketertiban, keadilan dan kejujuran, stabilitas kondisi karyawan, prakarsa, dan semangat kelompok.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2017:13) terdapat 10 (sepuluh) fungsi manajemen SDM, yaitu :

1. Perencanaan (planning)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (Organization)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (directing)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (controlling)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (Procurement)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (development)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (compensation)

Pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.

8. Pengintegrasian (integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Instansi akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (maintenance)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Pemberhentian (separation)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari pemaparan diatas dapat peneliti simpulkan bahwasanya fungsi manajemen sumber daya manusia dari sepuluh fungsi yang telah di kemukakan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian masing-masing fungsi memiliki kontribusinya masing-masing serta berperan penting dalam penentuan kualitas sumber daya manusia.

2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun pendapat Menurut Herman Sofyandi (2018:11) yang dikutip oleh R.Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Dari beberapa Tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

2.1.3. Konsep *Knowledge Sharing*

Sebelum penulis menjelaskan beberapa pendapat yang menjelaskan tentang *Knowledge Sharing*, perlu penulis jelaskan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan turunan dari *Knowledge Management*.

2.1.3.1. Pengertian *Knowledge Management*

Menurut Walczak dalam Intezari (2017, hlm.474) mendefinisikan Knowledge Management sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan Sivan dalam Intezari (2017, hlm.474) menggambarkannya sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Knowledge Management merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan. Di dalam Knowledge Management terdapat beberapa proses pengetahuan yaitu mengakses, mengukur, mengumpulkan, menangkap, mengorganisir, mengevaluasi, menyusun, menciptakan, berbagi, menginternalisasi, memanfaatkan, mengeksploitasi, dan lain sebagainya. Proses pengetahuan tersebut memiliki fungsi sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan pada suatu

lembaga. Melalui tahapan tersebut, Knowledge Management diturunkan menjadi Knowledge Sharing.

Dari beberapa definisi para ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa knowledge management adalah sekumpulan perangkat teknik,dan strategi untuk mempertahankan dan menganalisis, mengorganisasi, meningkatkan dan membagikan pengertian dan pengalaman.

2.1.3.2. Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing merupakan sebuah alat atau wadah bagi karyawan untuk saling mengumpulkan dan membagikan informasi maupun pengetahuan. Menurut (Igbinovia & Ikenwe, 2018) knowledge sharing dianggap sebagai prioritas utama dan mendasar dari knowledge management dikarenakan sebagai tindakan yang dilaluinya, informasi yang didapat, pengetahuan ide ataupun gagasan, dan pengalaman yang dipertukarkan dan dibagikan oleh orang lain, organisasi atau lembaga akan menjadikan suatu usaha dalam memecahkan masalah ataupun mencari solusi agar dapat meningkatkan kinerja dari organisasi itu sendiri.

Sedangkan menurut Han dan Chen (2017) mengatakan bahwa knowledge sharing adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dan salah satu cara utama untuk mentransfer pengetahuan adalah seperti interaksi manusia. dan menurut Tobing (2011:24) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan metode dan media yang variatif. Sedangkan menurut Van Den Hooff

and De Ridder's (2004) *conceptualization of knowledge sharing portrays it as a "process where individuals mutually exchange their implicit (tacit) and explicit knowledge to create new knowledge"*.

Chao-Sen Wuet *al* (2012) mengungkapkan *knowledge sharing* sebagai proses belajar, bertukar pikiran dan membagikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Pendapat lainnya mengemukakan bahwa *Knowledge sharing* merupakan proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagi pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu (Panahi, Watson, dan Partridge, 2012).

Fokus utama berbagi pengetahuan adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi. Melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang berjenis *tacit* dan *explicit* dapat dibagikan, diimplementasikan serta dikembangkan dengan lebih mudah sehingga dapat memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi seperti menghemat waktu dalam memecahkan suatu masalah, bahkan tercipta ide – ide baru terutama dalam hal peningkatan nilai jual, kualitas produk serta kinerja. Untuk mewujudkan *knowledge sharing* dalam organisasi tidaklah mudah, ada kalanya anggota organisasi akan menyimpan pengetahuan tersebut untuk keunggulan dirinya sendiri. *Knowledge sharing* merupakan interaksi dan komunikasi antara individu dan unit bisnis (Visvalingam Suppiah dan Manjit Singh, 2011).

Berdasarkan pendapat mengenai *knowledge sharing* diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi ilmu, kemampuan, pengetahuan,

maupun pengalaman dari individu ke individu lainya sebagai rekan kerja, berbagi dari individu ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan ke individu sehingga menciptakan pengetahuan baru.

Knowledge Sharing memiliki beberapa aspek faktor yang mempengaruhi keberlangsungan *knowledge sharing* di dalam pekerjaan, berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* :

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Knowledge Sharing* berikut adalah pendapat menurut Razmerita et al (2016) mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan meliputi rasa takut (takut dikritik, takut kehilangan pekerjaan, takut menyerahkan kekuasaan) dan kurangnya waktu berbagi. Razmerita et al (2016) juga membagi faktor penghambat terjadinya *knowledge sharing*. Terdapat tiga faktor penghambat terjadinya *knowledge sharing* yang meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor teknologi.

1. Faktor Individu

Faktor individu yaitu rasa percaya dari setiap individu merupakan yang paling penting dalam menentukan sukses tidaknya dalam berbagi pengetahuan.

2. Faktor Organisasi

Faktor Organisasi yaitu suasana tidak kondusif dalam budaya organisasi serta nilai dan norma-norma yang didalam organisasi tidak mendukung maka akan menghambat proses berbagi pengetahuan.

3. Faktor Teknologi

Faktor Teknologi yaitu kurangnya fasilitas dan teknologi informasi dalam lingkungan kerja akan menghambat proses berbagi pengetahuan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat peneliti simpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* yaitu faktor dari individu karyawan yang meliputi rasa kepercayaan, faktor dari organisasi karyawan yang meliputi rekan kerja dan faktor teknologi meliputi fasilitas dan prasarana.

2.1.3.4. Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

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

Sedangkan Panahi, Watson dan Patridge (2012) menyebutkan ada lima dimensi dari *Knowledge Sharing* yaitu :

1. Dimensi *Social Interaction*
2. Dimensi *Experience Sharing*
3. Dimensi *Informal Relationship*

4. Dimensi *Observation*

5. Dimensi *Mutual Trust*

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa dimensi dan indikator dari *Knowledge Sharing* meliputi berbagi pengetahuan dan mengumpulkan pengetahuan baru.

2.1.4. Etos Kerja

Pada zaman modernisasi seperti ini manusia sudah sangat berkembang pesat dengan banyaknya jumlah populasi manusia, semakin banyak pula permintaan kerja dari para manusia. Menurut (Priansa 2018, 283) mengatakan bahwa : “Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi”.dan Menurut (Busro 2017, 218) mengatakan bahwa : “Etos dapat dimaknai secara luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena sikap moral menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti”

Darodjat (2015) etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar) , karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu :

1. Suatu aturan umum atau cara hidup
2. Suatu tatanan aturan perilaku

3. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku. Etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang kelompok atau suatu institusi.

Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos memiliki 2 makna yaitu:

1. Disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain, nilai atau jiwa yang mendasari, adat-istiadat.
2. Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya.

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut (Darodjat, 2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah. Hal itu tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat

pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, etos kerja baik secara etimologi dan praktis adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku etos kerja (Darodjat, 2015). Etos kerja memiliki tiga fungsi (Darodjat, 2015:78) yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas.

Sikap etos kerja ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Sikap ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek baik itu dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang mereka yakini. Max Weber seorang ahli ekonomi dan sosiolog dari Jerman menyatakan bahwa, bagaimana sebuah sistem nilai dalam hal ini adalah agama yang mempengaruhi pandangan hidup manusia terhadap etika ekonomi. Hal ini disebabkan karena keyakinan masyarakat Eropa Barat dan Amerika terhadap doktrin agama bahwa malas-malasan dan membuang-buang waktu adalah dosa yang paling utama. Ada juga konsep bahwa bekerja itu adalah sebuah panggilan yang membuat pengikutnya bekerja sungguh-sungguh untuk memuliakan Tuhan yang mereka yakini.

Dari etos kerja ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati akhlak dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos kerja terkandung gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk

mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Artinya, ada semacam semangat untuk menyempurnakan suatu pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesalahan dari hasil pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas sampailah pada pemahaman peneliti bahwa jika disimpulkan definisi dari etos kerja yaitu semangat kerja yang menjadikan ciri khas dan keyakinan seseorang.

2.1.4.1. Karakteristik Etos Kerja

Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat (2015) yaitu:

1. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
2. Memiliki orientasi kemasa depan.
3. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
4. Kerja keras serta menghargai waktu.
5. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
6. Hemat dan sederhana.
7. Tekun dan ulet.

Sedangkan individu atau kelompok yang memiliki etos kerja yang rendah akan menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.

3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan. Dan Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
4. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Berdasarkan pemaparan diatas sampai pada pemahaman peneliti dan menyimpulkan bahwa karakteristik etos kerja terdiri atas kerja keras, integritas tinggi, inisiatif dalam pekerjaan, dan memiliki semangat serta disiplin kerja, dan motivasi yang baik.

2.1.4.2. Fungsi Etos Kerja

Fungsi Etos Kerja secara umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Jika di jabarkan terdapat 3 (tiga) fungsi etos kerja sebagai berikut :

1. Fungsi Etos kerja sebagai Pendorong timbulnya perbuatan

Etos kerja yg bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dlm melakukan pekerjaan / perbuatan. Dengan demikian kerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.

2. Fungsi Etos kerja sebagai Penggairah dlm aktivitas

Dengan adanya etos kerja yg baik maka akan ada gairah dlm bekerja, sehingga semangat kerja akan muncul.

3. Etos kerja berfungsi sebagai Penggerak Penggerak

Seperti mesin bagi mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Berdasarkan pengertian diatas sampai pada pemahaman peneliti dan dapat disimpulkan bahwa fungsi dari etos kerja adalah sebagai alat penggerak tetap dari setiap aktivitas ataupun perbuatan yang dilakukan oleh individu.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya Etos kerja. Hal ini perlu di perhatikan agar etos kerja dari setiap karyawan bisa berjalan baik. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja. Antara lain :

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya Sikap

mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi lingkungan/geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi

intrinsik individu Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi instrinsik.

Sedangkan menurut Menurut Muhammad Busro (2017, 228) terdapat dua faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu faktor internal dan eksternal. faktor eksternal yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah kepemimpinan, budaya organisasi, pendapatan, komunikasi internal, sarana prasarana, lingkungan kerja, teman sejawat, dan kejelasan karir. Adapun faktor internal (dalam diri karyawan) yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah Locus control yang bersifat internal, Efikasi diri, Motivasi, Kompetensi, Minat terhadap pekerjaan, kepribadian karyawan, pendidikan dan pelatihan, dan kesehatan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas sampailah pada pemahaman peneliti bahwa jika disimpulkan faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah faktor internal dan eksternal.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015:77) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Kerja Keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja).

Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan

2. Kerja Cerdas

Kerja Cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja.

Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan

3. Kerja ikhlas

Kerja Ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

Indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan

Berikut adalah penjelasan dari indikator diatas :

1. Kerja adalah Aktualisasi: Aku bekerja keras penuh semangat.

Kerja adalah aktualisasi, suatu skap untuk mengembangkan potensi dan mengubah potensi menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab .

Maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan.

2. Kerja adalah amanah: Bekerja penuh tanggung jawab.

Bekerja adalah sebuah amanah yang di titipkan Sang Pencipta dalam kehidupan kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di percayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar dan tidak hanya formalitas. Apapun pekerjaan kita, entah itu buruh kasar, anggota DPR, karyawan negeri dan masih banyak lagi. Mempunyai amanah dan tanggung jawab yang berbeda.

3. Kerja adalah panggilan panggilan: Aku bekerja tuntas penuh integritas.

Kerja adalah panggilan suci yang berkaitan pada 3k. Kebenaran, kebaikan, dan keadilan. Apapun panggilan kita, entah itu sebagai guru, dokter, pengusaha, semua mempunyai tanggung jawab masing-masing. Seorang dokter mempunyai tanggung jawab terhadap pasiennya. Seorang perawat mempunyai tanggung jawab untuk merawat yang sakit. Dan begitu juga kita, ketahuilah apa yang menjadi panggilan kita maka kita akan enjoy melakukan pekerjaan kita.

4. Kerja adalah seni: Aku bekerja cerdas penuh kreativitas

Apapun pekerjaan kita, seorang peneliti pun, adalah seni. Bila kita merasa pekerjaan kita adalah seni dan tak selalu merasa itu adalah beban seperti melakukan hobby. Pasti akan terasa sangat enjoy saat melakukannya. Seperti Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel, dia mengaku rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling bergensi adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya dan melakukannya dengan enjoy.

5. Kerja adalah kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keunggulan.

Kehormatan merupakan satu struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita maka hilanglah sebuah kehormatan kita, seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar.

6. Kerja adalah rahmat: Bekerja tulus penuh syukur.

Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Tidak melakukan dengan bersungguht-sungguh melainkan bersyukur atas kebaikan yang diterima bukanlah dari manusia melainkan dari Sang Pencipta. Apapun pekerjaan kita, entah itu karyawan negeri, anggota DPR, sampai buruh kasar itu adalah rahmat dari Tuhan. Angerah yang kita terima tanpa syarat. Dengan bekerja kita bisa menambah ilmu, memperluas koneksi, dan masih banyak lagi. Jadi syukurilah kebaikan yang telah di sediakannya bagi kita semua.

7. Kerja adalah ibadah: Aku bekerja serius penuh kecintaan .

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Hal ini yang membuat kita bekerja dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

8. Kerja adalah pelayanan: Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Secara moral, kemuliaan sejati datang dari pelayanan. Orang yang melayani adalah orang mulia, begitu juga dengan pekerjaan kita dapat membantu orang lain itu adalah profesi mulia.

Berdasarkan pemaparan yang telah para ahli jelaskan diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa dimensi dan indikator dari etos kerja meliputi : kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas.

2.1.5. Kinerja

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan/target.

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Untuk upaya mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (performance) masing-masing berbeda.

Beberapa pengertian kinerja menurut beberapa ahli sebagai berikut: Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan pengertian kinerja menurut Edison et al (2016:206) menyatakan: “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

kinerja menurut John Miner (2017:67) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Gary Dessler (2015:13) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah sebagai berikut: *“The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”*. Pendapat tersebut memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.1.5.2. Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja adalah aspek-aspek pengevaluasian kinerja seorang pemegang jabatan, suatu tim, atau suatu unit kerja. Merupakan harapan kinerja yang harus dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Meskipun strategi setiap organisasi seringkali berbeda, namun beberapa ahli mengklasifikasikan kriteria kinerja yang umumnya digunakan:

Menurut Mathis & Jackson (2014:325) menjelaskan bahwa terdapat 3 jenis dasar kriteria kinerja, yaitu:

1. Informasi berdasarkan sifat (*Trait-Based Information*) mengidentifikasi sifat dan karakteristik karyawan, seperti sikap, inisiatif, atau kreatifitas, serta dapat bersifat terkait dengan pekerjaan maupun tidak. Contohnya, sebuah studi menunjukkan bahwa sifat kehati-hatian merupakan penentu penting dari kinerja sebuah pekerjaan. Namun dikarenakan sifat manusia cenderung ambigu, serta kecenderungan adanya sikap pilih kasih dari penilai, umumnya kriteria sifat dianggap terlalu samar untuk dijadikan sebagai tolak ukur dalam pengambilan keputusan manajemen SDM penting seperti promosi atau pemberhentian karyawan.
2. Informasi berdasarkan hasil (*Results-Based Information*) memperhitungkan pencapaian karyawan. Untuk pekerjaan dimana suatu pengukuran kinerja dapat dilakukan secara mudah dengan hasil yang jelas, pendekatan berdasarkan hasil merupakan pendekatan yang ampuh. Contohnya, seorang profesor dapat memperoleh kompensasi tambahan berdasarkan jumlah karya ilmiah yang dirinya publikasikan, atau seorang tenaga

penjual (sales) pada sebuah perusahaan ritel dapat menerima komisi tambahan berdasarkan jumlah produk yang terjual. Namun di dalam pendekatan ini, dimana penekanan terhadap aspek-aspek yang mudah diukur menjadi prioritas, bagian daripada kinerja lainnya yang sulit untuk diukur namun memiliki tingkat kepentingan yang sama cenderung terlewatkan. Perhatian khusus harus diberikan untuk menyeimbangkan informasi kinerja yang berbeda.

Menurut Bernadin & Russel terdapat beberapa kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian yang ditentukan.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreatifitas (*Creativeness*), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerjasama (*Cooperation*), kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. Ketergantungan (*Dependability*), kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. Inisiatif (*Initiative*), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas Personal (*Personal Qualities*), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa kriteria kinerja karyawan meliputi informasi berdasarkan sifat dan informasi berdasarkan hasil dari karyawan.

2.1.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

2.1.5.4. Tujuan dan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2016:183) yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pendidikan pelatihan (diklat) dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- e. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* (kinerja) yang baik.
- f. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan di dalam organisasi.
- h. Alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

i. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas karyawan.

Sedangkan menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64) menjelaskan bahwa Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutase dan pemberhentian.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kegunaan penilaian kinerja karyawan untuk menilai prestasi kerja (*job performance*) karyawan yang dapat diketahui kinerja seorang karyawan memiliki kekurangan dan kelebihan. Apabila *job performance* (prestasi kerja) tinggi, maka memungkinkan seorang karyawan untuk diberikan promosi, begitu juga sebaliknya.

2.1.5.5. Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis berdasarkan teori dari John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja

Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja menunjukkan banyaknya

jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kerjasama merupakan suatu kesediaan untuk berprestasi dengan karyawan lain, tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, inisiatif kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas.

2.1.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berguna sebagai studi empiris. Penelitian terdahulu berguna sebagai alat pendukung dan penguat untuk melakukan penelitian ataupun sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang di gunakan oleh peneliti saat ini memang pernah digunakan dan didukung oleh peneliti sebelumnya. Oleh karena itu penullis saat ini akan memberikan hasil dari para peneliti terdahulu yang bersangkutan paut variabelnya dengan variabel yang peneliti gunakan. Berikut pemaparan penelitian-penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaan dengan penulis serta hasil dari penelitiannya.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|---|---|--|
| 1 | <p>Okky Orlando (2018)</p> <p>Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya).</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No 1, (2018)</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i> memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> | <p>1. Variabel <i>knowledge sharing</i></p> <p>2. Variabel Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Variabel Disiplin Kerja</p> <p>2. Lokasi dan waktu penelitian.</p> |
| 2 | <p>Akhmar Barsah (2020)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta.</p> <p>Jurnal Madani Vol. 3, No 1, Maret 2020.</p> | <p>1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta.</p> | <p>1. Etos Kerja</p> <p>2. Kinerja</p> | <p>1. Disiplin Kerja</p> <p>2. Lokasi dan waktu penelitian.</p> |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| 3 | <p>Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2015)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.</p> <p>Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3, No 2 (2015)</p> | <p>1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AE</p> | <p>1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Lokasi dan waktu penelitian</p> |
| 4 | <p>Hooff, Bart van den; Ridder, Jan A. de. (2004).</p> <p><i>Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing.</i></p> <p>Journal of Knowledge Management Vol. 8, No (6): 117-130, December 2004.</p> | <p>1. <i>Knowledge collecting has a positive effect on knowledge donating.</i></p> <p>2. The results suggest that commitment to the organization positively influences knowledge donating, and is in turn positively influenced by CMC use.</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> | <p>1. Organisasi 2. Komitmen 3. Lokasi dan waktu penelitian</p> |
| 5 | <p>Tindow <i>et al</i> (2014)</p> <p>Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca.</p> <p>Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,</p> | <p>1. Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan</p> | <p>1. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Disiplin kerja, motivasi, kompensasi 2. Lokasi dan waktu penelitian.</p> |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | Bisnis dan Akuntansi, Vol. 2, No 2 (2014). | <p>variabel tersebut merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> | | |
| 6 | <p>Deny Bagus Aristanto (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap <i>Individual Innovation Capability</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT.PLN(Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara)</p> <p>Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 5, No 2 (2017).</p> | <p>1. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap <i>individual innovation capability</i>.</p> <p>2. <i>Individual innovation capability</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu.</p> <p>3. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu.</p> <p>4. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui <i>individual innovation capability</i>.</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. <i>Individual Innovation Capability</i></p> <p>2. Lokasi dan waktu penelitian</p> |
| 7 | <p>Arina Idzna Mardlillah , Kusdi Rahardjo (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap</p> | <p>1. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh tidak</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Kompetensi Individu</p> <p>2. Lokasi dan waktu</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | <p>Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 46, No 2 (2017)</p> | <p>langsung terhadap variabel kinerja karyawan.</p> | | <p>penelitian</p> |
| 8 | <p>Chau Sen wu et al (2012)</p> <p><i>Influence of Creativity and Knowledge Sharing on Performance.</i></p> <p>Journal of Technology Management in China, Vol. 7 Issue 1 february 2012.</p> | <p>1. It was found that among the technological creativity for sports, athletes' creativity and analytic capacity had significant positive influence on task performance and team performance in athletes' individual performance. In other words, the improvement in athletes' self-efficacy may improve their creativity and level of technological capacity, which further improves team performance and task performance.</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. <i>Employee Performance</i></p> | <p>1. <i>Influence of Creativity</i> 2. Lokasi dan waktu penelitian</p> |
| 9 | <p>Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila dan Riris Lestiowati (2019)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.</p> <p>Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 2 No 1 Tahun 2019.</p> | <p>1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur</p> | <p>1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Tidak adanya variabel <i>Knowledge Sharing</i> 2. Lokasi dan waktu penelitian</p> |

| | | | | |
|-----------|---|--|---|--|
| | | | | |
| 10 | <p>Amelinda Pratama dan Ferriyal Abadi (2018)</p> <p>Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan.</p> <p>IKRAITH EKONOMIKA Vol. 1 no 2 bulan November 2018.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. 2. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 3. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 4. Hubungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan karir 2. Komitmen Organisasional 3. Tidak adanya variabel <i>Knowledge Sharing</i> 4. Lokasi dan waktu penelitian |
| 11 | <p>Wa Ode Zusnita, Andhita Titisari dan Ernie T Sule (2018)</p> <p>Peran Knowlege Sharing Terhadap <i>Kinerja karyawan</i> Perusahaan Telekomunikasi</p> <p>Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Vol. 1, Nomor 3, Juni 2018.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Knowledge sharing berpengaruh positif dalam membentuk kinerja kerja karyawan 2. knowledge sharing memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membentuk kompetensi karyawan, yang artinya kompetensi karyawan akan semakin baik apabila karyawan tersebut juga aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan knowledge sharing yang dapat menambah pengetahuannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak adanya variabel etos kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian |

| | | | | |
|----|--|--|------------------------------------|--|
| 12 | <p>Fouzia Akram at.,all (2011)</p> <p><i>Ther Role of Knowledge Sharing on Individual Performance, Considering the Factor of Motivation the Conceptual Framework</i></p> <p><i>Journal International of Multidisciplinary Sciences and Engineering Vol. 2, No 9 2011</i></p> | <p>1. <i>This study found that knowledge sharing affects employee performance.</i></p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> | <p>1. Tidak adanya variabel etos kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian</p> |
| 13 | <p>Arizqi (2017)</p> <p><i>Performance Enhancement Model of Human Resources through Knowledge Sharing.</i></p> <p>JDM (Jurnal Dinamika Manajemen) 8 (1), 134-142, 2017</p> | <p>1. <i>The findings of this study showed that two organizational di-mensions (Organizational Learning Culture and Top Management Support) have significant effect on the improvement of knowledge sharing.</i></p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> | <p>1. Tidak adanya variabel Kineja Karyawan 2. Tidak adanya variabel etos kerja 3. Lokasi dan waktu penelitian</p> |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| 14 | <p>Samsul Arifin , Arif Rachman Putra (2020)</p> <p><i>Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation</i></p> <p><i>(IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668.</i></p> <p><i>Volume 22, Issue 7. Ser. II (July 2020), PP 39-45</i> <i>www.iosrjournals.org)</i></p> | <p>1. <i>The results of the study stated work experience has a significant effect on employee performance. Work ethic has a significant effect on employee performance. Compensation is proven to have a significant effect on employee performance. Simultaneously the three independent variables have a significant effect on employee performance. Of the three independent variables, the compensation variable has a dominant influence on employee performance.</i></p> | <p>1. <i>Work Ethic</i> 2. <i>Employee Performance</i></p> | <p>1. Tidak adanya variabel <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> |
| 15 | <p><i>Sun-Ming Huang, (2014)</i></p> <p><i>A study of the effect of Incentive system on job performance locus of control as a moderator.</i></p> <p><i>Journal of Nonformal Education and Community Empowerment Volume 1,</i> <i>No 3, Juni 2018 hlm 50-60</i></p> | <p>1. <i>Work Ethic has positive and significant effect on the performance</i></p> | <p>1. <i>Work Ethic</i> 2. <i>Performance</i></p> | <p>1. Tidak adanya variabel <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> |

| | | | | |
|----|---|---|--|--|
| 16 | <p>Widodo , Naufal Yuwantono (2017)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya</p> <p>Jurnal Manajemen Krisnadwipayana (JMBK) Vol. 5, No 2, (2017).</p> | <p>1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya.</p> | <p>1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Budaya Organisasi 2. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> |
| 17 | <p>Erwina (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.</p> <p>Journal Of Economic, Management And Accounting Vol. 2, No 2, (2019).</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (PAM) Tirta Mangluku Kota Palopo.</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> |
| 18 | <p>Stephen Andreas Partogi, Sri Surjani Tjahwati (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah</p> | <p>1. Terdapat pengaruh signifikan dari <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan perusahaan milik pemerintah.</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> |

| | | | | |
|-----------|--|--|---|--|
| | Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 5, No 3, Desember 2019. | | | |
| 19 | <p>Leonardo Memah (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 5, No 002 (2017)</p> | 1. <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Kinerja Karyawan</p> | 1. Lokasi dan Waktu Penelitian |
| 20 | <p>Bernard Rum Greis (2019)</p> <p>Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado</p> <p>Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 7, No 1 (2019)</p> | 1. Etika Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado. | <p>1. Etos Kerja</p> <p>2. Kinerja Karawan</p> | <p>1. Keterlibatan dan kepribadian kerja</p> <p>2. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> |

| | | | | |
|----|---|--|--|---|
| 21 | <p>Novan Setyaji Saputro (2018)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Individual Innovation Capability</i> dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 53, No 3 (2018)</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan rumah opa kitchen dan lounge</p> | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. <i>Individual Innovation Capability</i> 2. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> |
| 22 | <p>Calvin A Tangkudung (2021)</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado</p> <p>Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 9, No 1 (2021)</p> | <p>1. Etos Kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Gran Central Manado.</p> | <p>1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi 2. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> |
| 23 | <p>Siilvia Sari Sitompul, Yusrizal, dan Sri Hartati Simatupang (2021)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja dan K3</p> | <p>1. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel Etos Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Adei Plantation &</p> | <p>1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan</p> | <p>1. Semangat Kerja dan K3 2. Lokasi dan Waktu Penelitian</p> |

| | | | | |
|----|---|---|---|--------------------------------|
| | <p>Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 9, No 2 (2021)</p> | Industry Pekanbaru. | | |
| 24 | <p>Purti Ananda Nadilla (2020)</p> <p><i>The Effect Of Knowledge Sharing Toward and Employee Performance With Teamwork as The Moderator at PT. Telkom Indonesia Division Of Regional II Jabodetabek</i></p> <p>Jurnal Manajemen Maranatha. Vol. 20, No 1 (2020)</p> | 1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia. | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Kinerja Karyawan</p> | 1. Lokasi dan Waktu Penelitian |
| 25 | <p>Anita Silvianita (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunung Amal Solution Internasional</p> <p>Jurnal Manajemen Vol. 8, No 2, April 2021</p> | 1. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Amal Solution Internasional. | <p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Kinerja Karyawan</p> | 1. Lokasi dan Waktu Penelitian |

Sumber: Berbagai Jurnal dan data diolah untuk penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas dapat dilihat bahwa sudah banyak penelitian dari peneliti terdahulu yang melakukan penelitian dengan variabel *Knowledge sharing* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaanya penelitian yang digunakan penulis yaitu metode kuantitatif dengan variabel yang digunakan yaitu variabel *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dimana peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalanya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel.

2.2.1. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan untuk mendapatkan kualitas kinerja karyawan yang produktif dan baik. Dalam mewujudkan kinerja yang baik dan unggul *Knowledge Sharing* dapat menjadi salah satu indikator kunci keberhasilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan unggul.

Knowledge Sharing yang berjalan lancar akan membantu setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atas pekerjaan yang mereka miliki. Sebagai

contoh salah satu bentuk dari *Knowledge Sharing* di dalam pekerjaan adalah adanya pembagian pengetahuan dari setiap karyawan. Menurut Chao-Sen dalam Okky Orlando (2018:3) mendefinisikan bahwa proses *knowledge sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan guna menambah keunggulan individu

Hubungan antara *Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan diperkuat dalam jurnal penelitian yang sudah dilakukan oleh Okky Orlando (2018) dan Deny Bagus Aristanto (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge Sharing* dan kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena etos kerja mencerminkan moral dan tingkah laku serta sifat dari manusia atau karyawan di dalam perusahaan. Semakin baik etos kerja yang dimiliki setiap karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Karena etos kerja dapat di artikan sebagai semangat kerja, integritas, motivasi, keyakinan dan lain-lain.

Menurut (Darodjat, 2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan pondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

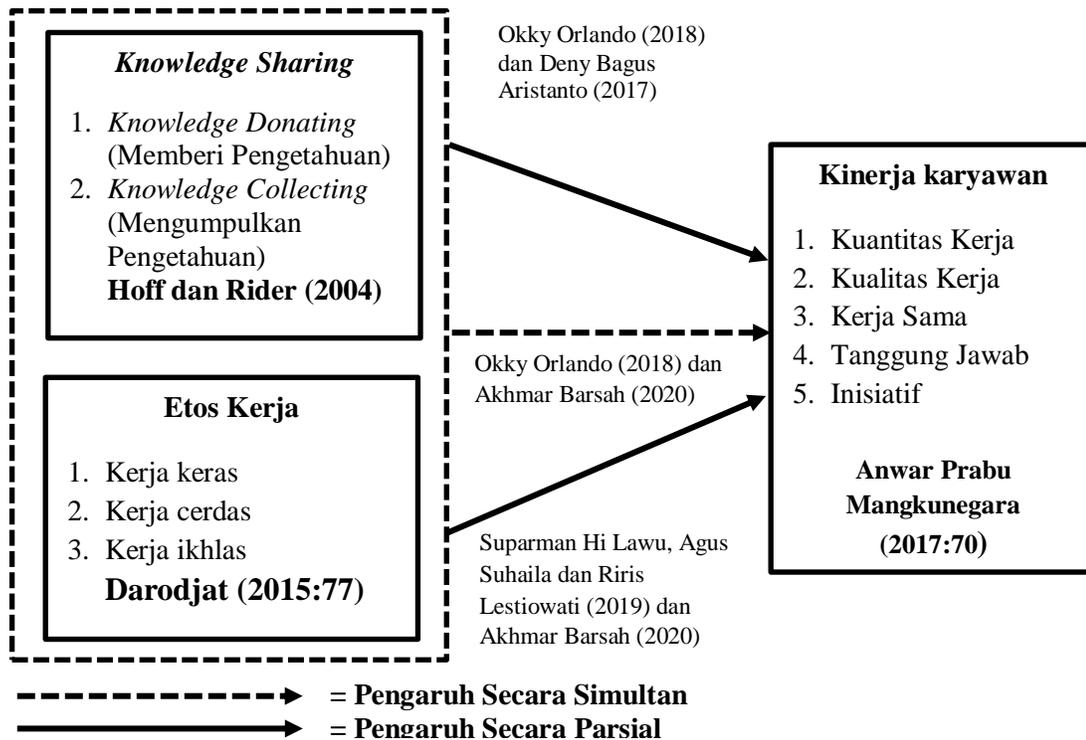
Hubungan Etos Kerja dan Kinerja Karyawan di perkuat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila dan Riris Lestiowati (2019)

dan AkhmarBarsah (2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan kinerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge Sharing dan Etos Kerja dinilai memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu *Knowledge Sharing* yang tidak berjalan dengan baik ataupun belum berjalan di dalam perusahaan akan sangat berpengaruh pada kinerja. Begitupun pada etos kerja, bila etos kerja dari setiap karyawan yang dimiliki perusahaan masih dinilai buruk maka bisa dipastikan karyawan di perusahaan tersebut belum mampu memberikan kinerja yang sepenuhnya kepada perusahaan karena faktor etos kerja yang buruk yang dimiliki karyawan.

Hubungan antara *Knowledge Sharing* dan etos kerja merupakan hal penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut di perkuat dengan adanya beberapa jurnal yang menjelaskan tentang pengaruh *Knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan oleh Okky Orlando (2018) dan Akhmar Barsah (2020) dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Sumber : Pengolahan data oleh peneliti (2021)

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran maka penulis memaparkan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.