

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cara mengelola dan mengatur individu serta kemampuan yang dimilikinya agar mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, peran manusia juga sangat dibutuhkan sebagai salah satu faktor penggerak pada komponen-komponen lainnya yang terdapat di dalam suatu perusahaan, tanpa adanya peran dari manusia kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan sesuai rencana.

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu kunci indikator dari keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sdm yang unggul dalam kualitas dan kinerjanya perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan. membangun dan mengembangkan serta mengawasi kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena tidak semua kinerja karyawan bagus dan baik seperti yang diharapkan.

Knowledge (pengetahuan) menjadi aset penting tidak berwujud yang memegang peranan utama dalam pertumbuhan organisasi. Pengetahuan terbagi menjadi dua jenis yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang tersimpan di masing-masing pikiran individu, pengetahuan ini seringkali tidak terdokumentasi dengan baik sehingga sulit diduplikasi dan diajarkan kepada orang lain. Sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang dapat didokumentasikan sehingga mudah untuk dibagikan kepada orang lain.

Faktor lain yang tak kalah penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu Etos kerja para karyawannya itu sendiri. Tanpa adanya etos kerja dari setiap karyawan sulit bagi perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan dan hasil optimal yang di inginkan. Etos kerja menjadi cerminan besarnya rasa tanggung jawab atas tugas yang di berikan kepada individu masing-masing.

Kondisi perekonomian Indonesia yang saat ini sedang berada dalam fase ketidakpastian yang disebabkan oleh Pandemi virus COVID-19, Dimana hal tersebut dapat dilihat dari laju pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2020 yang mengalami kontraksi sebesar -2,07%, yang mana hal tersebut disebabkan oleh adanya kebijakan dari pemerintah Indonesia untuk melakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), hal ini menyebabkan kegiatan perekonomian di indonesia melambat, dimana salah satu indikatornya dapat dilihat dari aktivitas kegiatan operasional perusahaan yang harus melaksanakan kegiatan *Work From Home* (WFH), tidak terkecuali pada perusahaan asuransi di Indonesia.

Menurut Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AJII) (2020) melaporkan bahwa kinerja industri asuransi yang dilihat dari penjualan mengalami penurunan sebesar -8,6% atau Rp.235,80 triliun pada tahun 2019 menjadi Rp. 215,42 triliun pada tahun 2020, yang mana hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan di perusahaan termasuk PT. Sinkona Indonesia Lestari.

PT. Sinkona Indonesia Lestari atau biasa disingkat menjadi PT. SIL merupakan Industry Farmasi yang mengolah alkaloid dari kina yang digunakan sebagai bahan aktif farmasi, tonik atau perisa dalam industry minuman dan katalis di industry kimia. Sejak awal berdiri pada tahun 1986 sampai sekarang, lebih dari

90% produk yang dihasilkan diekspor ke berbagai negara. Dengan kapasitas produksi 150 ton pertahun atau setara dengan 30% dari total pasokan kina dunia, menjadikan PT. Sinkona Indonesia Lestari salah satu produsen utama kina dunia yang berasal dari Indonesia, menggantikan pabrik Kimia Farma Bandung yang sudah berhenti produksi kina. Selain bisnis inti dalam bidang garam kina, pada tahun 2017 PT. Sinkona Indonesia Lestari mulai memproduksi Minyak Atsiri yang penjualannya tidak kalah laris di pangsa pasar.

PT. Sinkona Indonesia Lestari (PT. SIL) yang mempunyai luas area sekitar 5 hektar memiliki letak geografis yang dikelilingi oleh perkebunan teh di kaki Gunung Tangkuban Perahu, yang berlokasi di Jalan Raya Ciater Km. 171 Kabupaten Subang, Jawa Barat.

PT. Sinkona Indonesia Lestari merupakan anak perusahaan dari dua (2) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Kimia Farma (Persero), Tbk. dan PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam beberapa cara yaitu dengan menekankan karyawan untuk lebih mampu menguasai pengetahuan umum (*Knowledge Sharing*) yang sedang terjadi seperti saat ini di masa pandemi virus COVID-19, serta melaksanakan target mutu pelayanan 5T yang sudah ada sejak dulu yaitu Tepat Orang, Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Tempat dan Tepat Administrasi. Sehingga dapat berpengaruh pada kelancaran operasional di kantor yang akan menciptakan sebuah kepuasan tersendiri dan rasa aman dari para peserta.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak PT. Sinkona Indonesia Lestari berkaitan dengan kinerja karyawan peneliti mendapati beberapa fenomena masalah yang terjadi di PT. Sinkona Indonesia Lestari. Permasalahan yang

ditemukan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari
Tahun 2017 – 2021 Periode Januari – Desember

No	Tahun	Angka	Kategori	Keterangan
1	2017	80,896	B-	BAIK
2	2018	83,202	B	BAIK
3	2019	78,738	B-	BAIK
4	2020	70,414	C	CUKUP
5	2021	66,033	C	CUKUP

Sumber : PT. Sinkona Indonesia Lestari (2022).

Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas data tersebut menjelaskan bahwa kinerja dari karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari mengalami Fluktuasi dan belum mampu untuk dapat memenuhi target dan tujuan yang perusahaan harapkan. Kegiatan proses kinerja yang terjadi di tahun 2017 – 2018 mengalami peningkatan yang cukup baik yaitu sebesar 2,306 dari yang semula hanya 80,896 menjadi 83,202. Perubahan kategori dari tahun 2017 yaitu B- (baik-) dapat sedikit berubah di tahun 2018 menjadi kategori B (baik). Namun trend positif kenaikan tidak bertahan lama pada tahun 2019 penurunan kategori terjadi, penurunan ini berkisar di angka 4,464 yang semulanya 83,202 menjadi 78,738 dan mendapatkan katregori penilaian B- (baik-). Untuk tahun 2020 kembali mengalami penurunan yang pada tahun 2019 sebesar 78,738 kali ini di tahun 2020 menjadi 70,414 dan diperoleh nilai penurunanya sekitar 8,324 ini menjadikan nilai kategori menurun yang semulanya mendapatkan B- (baik-) menjadi C (cukup). Untuk periode tahun 2021 penurunan kembali terjadi kali ini penurunan berkisar antara 4,381 dari 70,414 menjadi 66,033 dan mendapatkan nilai kategori yaitu C (cukup). Jika dilihat dengan grafik penurunan dan kenaikan kinerja akan terlihat dengan jelas.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari, sempat mengalami kenaikan dan penurunan. Jika di lihat dari target pencapai hasil penilaian kinerja karyawan yang di inginkan PT. Sinkona Indonesia Lestari dari tahun ketahun masih belum mencapai hasil yang di inginkan, ini di akibatkan karena dalam kurun waktu 3 tahun terakhir penilaian kinerja masih berada di bawah target yang di inginkan. Penurunan ini dipicu oleh faktor karyawan yang masih enggan untuk melakukan pembagian pengetahuan atau informasi antar sesama karyawan yang mengakibatkan sering terjadinya kesalahpahaman antar indivu ke individu maupun individu ke perusahaan. Karyawan juga masih banyak yang tidak memiliki integritas ini dapat dilihat dari kesadaran karyawan atas penyelesaian tugasnya yang masih sering terlambat. Jika disimpulkan maka jelas sudah bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja. Jika kedua variabel tersebut mampu di jalankan dengan baik oleh karyawan maka hasil dari kinerja karyawan pun akan sesuai dengan target yang perusahaan inginkan.

Penilaian kategori baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja yang ada di PT. Sinkona Indonesia Lestari Ini menjadi tolak ukur grade atau kategori penilaian pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini adalah data dari Sistem Manajemen Kinerja PT. Sinkona Indonesia Lestari :

Tabel 1.2
Kategori Sistem Manajemen Kinerja (SMK)
PT. Sinkona Indonesia Lestari, 2020

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK (%)
A = Baik Sekali	100
B ⁺ = Baik ⁺	95 – 99
B = Baik	90 – 94
B ⁻ = Baik -	81 – 89
C = Cukup	70 – 80
D = Kurang	55 – 69
E = Nihil	<55

Sumber: PT. Sinkona Indonesia Lestari (2022)

Berdasarkan data Tabel 1.2 Sistem Manajemen Kinerja di atas dapat dijelaskan bahwa nilai tertinggi di klasifikasikan dengan huruf A (Baik Sekali) dengan rentang nilai 100. Yang kedua diklasifikasikan dengan huruf B⁺ dengan nilai 95 – 99%, yang ketiga diklasifikasikan dengan huruf B (Baik) dengan nilai 90 – 94%, yang ke empat di klasifikasikan dengan huruf B⁻ (Baik -) dengan nilai 81 – 89%, Yang kelima di klasifikasikan dengan huruf C (Cukup) dengan nilai 70–80%, yang ke enam diklasifikasikan dengan huruf D (Kurang) dengan nilai 55 – 69%, dan yang terakhir diklasifikasikan dengan huruf E (Nihil) dengan nilai <55%. Dengan ini dapat peneliti simpulkan bahwa dari tabel sebelumnya yaitu tabel 1.1 dan 1.2 menyatakan bahwa PT. Sinkona Lestari pada tahun 2020 berada di klasifikasi C (Cukup).

Perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja lebih baik untuk menunjang dan mewujudkan semua harapan dan tujuan yang telah perusahaan rencanakan sejak awal. Oleh karena itu perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia guna tercapainya tujuan perusahaan. Adapun beberapa masalah kinerja yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara awal dengan bagian SDM yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja para karyawan, permasalahan tersebut antara lain :

1. Masih rendahnya kuantitas kerja, ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Masih rendahnya kualitas kerja, ditunjukkan dengan belum optimalnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan,
3. Masih rendahnya inisiatif dari para karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari pimpinan.
4. Masih rendahnya tanggung jawab, ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran para karyawan akan tanggung jawab dari tugas yang telah mereka emban.
5. Masih rendahnya kerjasama, ditunjukkan dengan kurang terjalin kekompakan dari setiap individu karyawan mereka masih mendahulukan ego mereka masing-masing dan tidak mau berbagi hal ataupun pengetahuan baru.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian SDM PT. Sinkona Indonesi Lestari, peneliti tak lupa menanyakan beberapa hal mengenai *Knowledge Sharing* Dan Etos kerja di PT. Sinkona Indonesi Lestari. Peneliti pun mendapatkan informasi bahwasanya *Knowledge Sharing* pada karyawan di PT. Sinkona Indonesi Lestari masih belum berjalan dengan baik dapat ditunjukkan dengan kurangnya kekompakan dari setiap karyawan, kurangnya pengetahuan dari setiap karyawan, masih banyak karyawan yang mendahulukan ego mereka masing-masing sehingga tidak dapat bersosialisasi baik dengan para karyawan lainnya. Etos kerja dari para karyawan PT. Sinkona Indonesi Lestari pun masih kurang berjalan baik dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang belum mempunyai inisiatif sendiri dalam pekerjaannya, masih belum bisa memberikan dedikasi untuk pekerjaannya

Selain itu untuk mengukur dan melihat kondisi awal dari kinerja karyawan PT. Sinkona Lestari Indonesia peneliti melakukan pembagian kuesioner pra-survei kepada 30 responden yaitu karyawan PT. Sinkona Lestari Indonesia secara acak dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan di PT. Sinkona Lestari Indonesia

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata- rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	6	5	6	10	3	91	3,0
	Kuantitas Kerja	4	3	19	3	1	96	3,2
	Tanggung Jawab	3	2	20	5	0	93	3,1
	Kerjasama	2	3	11	13	1	82	2,7
	Inisiatif	2	8	10	7	3	89	2,9
Skor rata-rata Kinerja Karyawan							2,98	
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Hasil Pra-survei tabel 1.3 diatas dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survei yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,98, yang mana menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerjasama, sudah seharusnya para karyawan mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan karyawan lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan hasil kinerja karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari yaitu ditunjukkan dengan tidak tercapainya target-target yang di berikan dan ditetapkan oleh perusahaan kepada para karyawan dan hal tersebut berdampak tidak baik pada perusahaan namun dengan adanya program Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang menuntut para karyawan untuk selalu siap sedia berkompetensi dan

memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Data tersebut di dukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk berkompetensi agar target-target yang sudah di tetapkan perusahaan dapat tercapai.

Dengan adanya pendapat menurut Akhmar Barsah (2020) dan di dukung oleh penelitian dari Okky Orlando (2018) disebutkan ada beberapa masalah yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan baik berasal dari pribadi karyawan maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, etos kerja, *knowledge sharing* dan disiplin kerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari, peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuisisioner pra-survei kepada 30 responden yaitu karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari secara acak. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi pra-survei kondisi kinerja karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari:

Tabel 1.4
Hasil Rekapitulasi Pra-Survei Kondisi Kinerja Karyawan pada
PT. Sinkona Indonesia Lestari

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata- rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fiskologis	2	20	8	0	0	144	4,8
		Kebutuhan Rasa Aman	2	18	10	0	0	112	3,7
		Kebutuhan Sosial (Berafiliasi)	2	22	4	2	0	114	3,8
		Kebutuhan Akan Penghargaan	7	16	6	1	0	119	3,9
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								4.05	
2	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan resiko	3	11	11	1	4	98	3,2
		Perhatian pada hal detail	4	5	8	11	2	88	2,9
		Orientasi Hasil	2	6	15	6	1	92	3,0
		Orientasi Individu	2	22	4	2	0	114	3,8
		Orientasi Tim	2	6	15	14	3	80	2,6
		Agresivitas	7	16	6	1	0	119	3,9

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Stabilitas	2	10	9	7	2	93	3,1
Skor rata-rata Budaya Organisasi								3,2	
3	Kompensasi	Kompensasi Langsung	6	12	8	3	1	102	3,4
		Kompensasi tidak langsung	7	15	5	0	2	112	3,7
Skor Rata-rata Kompensasi								3,55	
4	Kepemimpinan	Pengarahan	8	17	8	2	1	136	4,5
		Komunikasi	5	20	4	1	0	109	3,6
		Pengambilan Keputusan	6	17	4	1	2	114	3,8
		Memotivasi Karyawan	10	12	4	3	1	117	3,9
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,95	
5	Beban Kerja	Tuntutan Fisik	7	13	5	3	2	110	3,6
		Tuntutan Tugas	13	9	6	1	1	122	4,1
Skor Rata-rata Beban Kerja								3,85	
6	Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	3	10	10	5	2	97	3,2
		Perlakuan yang baik dari rekan kerja	5	16	8	1	0	115	3,8
		Perlakuan yang adil dari atasan	9	17	2	2	0	123	4,1
		Keamanan saat bekerja	14	12	3	0	0	127	4,2
		Komunikasi	11	12	4	1	2	119	3,9
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,84	
7	Etos Kerja	Kerja Keras	2	4	12	10	2	84	2,8
		Kerja Cerdas	3	6	14	6	1	94	3,1
		Kerja Ikhlas	4	5	8	11	2	88	2,9
Skor Rata-rata Etos Kerja								2,93	
8	Knowledge Sharing	Knowledge Donating	2	3	10	13	2	80	2,66
		Knowledge Collecting	2	5	12	8	3	85	2,83
Skor Rata-rata Knowledge Sharing								2,74	
9	Disiplin Kerja	Taat terhadap waktu	4	4	12	7	3	81	2,7
		Taat terhadap perusahaan	4	4	13	9	0	93	3,1
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	3	2	20	5	0	93	3,1
		Taat terhadap etika kerja	3	11	8	8	0	99	3,3
Skor rata-rata Disiplin Kerja								3,05	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah responden (30 orang)									
Skor Rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah kuesioner									

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil olah data kuisisioner pra-survei pada tabel 1.4 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan dari para responden mengenai variabel yang tertera pada kuisisioner di tabel 1.4 yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, etos kerja, *Knowledge Sharing* dan disiplin kerja memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda yaitu 4,05, 3,2, 3,55,

3,95, 3,85, 3,84, 2,93, 2,74, dan 3,05. Dari semua variabel diatas terdapat dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu etos kerja dengan skor 2,93 dan *Knowledge Sharing* dengan skor 2,74.

Melihat hasil dari kuisisioner tersebut terlihat jelas penyebab dari penurunan kinerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari terletak pada variabel *knowledge sharing* dan etos kerja hal inilah yang akan menjadi upaya untuk menjadikan landasan penelitian. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini, maka dengan itu peneliti menggunakan kuisisioner untuk mengukur dan mengetahui variabel *knowledge sharing* dan etos kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari.

Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara, variabel yang menjadi penyebab dan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu variabel *knowledge sharing*. Banyaknya karyawan yang masih mendahulukan ego masing-masing, enggan untuk berbagi pengetahuan dan keterlambatan dalam penyampaian informasi serta enggan untuk belajar akan hal baru menjadikan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut di perkuat dengan tabel 1.5 hasil pra- survei awal yang terdiri dari 30 responden mengenai *Knowledge Sharing* di PT. Sinkona Indonesia Lestari sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Knowledge Sharing di PT. Sinkona Indonesia Lestari

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata- rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge Donating</i>	2	3	10	13	2	80	2,66
	<i>Knowledge Collecting</i>	2	5	12	8	3	85	2,83
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								2,74
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil kuisioner pra-survei pada tabel 1.5 diatas mengenai *Knowledge Sharing* yang dilakukan di PT. Sinkona Indonesia Lestari menyatakan bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki skor akhir rata-rata sebesar 2,74 hal ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* lebih rendah dari variabel-variabel lainnya. Dimensi terendah dihasilkan dari dimensi *knowledge donating* dengan skor rata-rata 2,66. Karyawan harus lebih membuka diri dan saling berbagi pengetahuan serta menurunkan ego mereka masing-masing, karena dengan itu akan menjadikan sebuah proses penyampaian dan pembagian informasi serta pengetahuan berjalan lancar.

Knowledge Sharing menjadi salah satu acuan para karyawan untuk mampu bekerja secara total dan memberikan pelayanan secara optimal, namun pada kenyataanya *knowledge sharing* di PT. Sinkona Indonesia Lestari belum berjalan lancar ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih mendahulukan kepentingan pribadi, bermalas-malasan ketika jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, banyak karyawan yang tidak disiplin, serta kurangnya komunikasi dan pembagian pengetahuan antar karyawan. Jika hal ini didiamkan begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah di rencanakan atau ditetapkan.

Selain itu kondisi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Etos kerja. Etos kerja dari para karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari masih kurang berjalan baik dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang belum mempunyai inisiatif sendiri dalam pekerjaanya, masih belum bisa memberikan dedikasi untuk pekerjaanya, kurangnya semangat kerja, dan belum banyak yang memiliki integritas yang tinggi.

Selain dari hasil kuisioner prasurvei kondisi yang mempengaruhi etos kerja sehingga mendapatkan skor kedua terendah dapat ditunjukkan dengan tabel 1.6 (hasil kuisioner pra-survei variabel etos kerja) dan tabel 1.7 (absensi karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Etos Kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Etos Kerja	Kerja Keras	2	4	12	10	2	84	2,8
	Kerja Cerdas	3	6	14	6	1	94	3,1
	Kerja Ikhlas	4	5	8	11	2	88	2,9
Skor rata-rata Kinerja Karyawan							2,93	
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.6 diatas mengenai variabel etos kerja yang dilakukan di PT. Sinkona Indonesia Lestari dapat dilihat bahwa variabel etos kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah *Knowledge Sharing* dengan skor rata-rata 2,93 hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari *knowledge sharing* yaitu etos kerja. Perusahaan menekankan dan memberi motivasi agar karyawan mampu mengubah kebiasaan buruknya seperti kurang bersemangat dalam bekerja, tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya integritas yang diberikan, tentunya jika hal tersebut dapat segera di atasi bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan meningkat dan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Selain itu peneliti pun mendapat hasil rekapan absensi karyawan yang dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari. Berikut adalah tabel 1.7 mengenai rekapan absensi karyawan :

Tabel 1.7
Absensi Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari

Bulan	Jumlah Karyawan	Tahun 2020				Tahun 2021			
		Terlambat Datang		Pulang Cepat		Terlambat Datang		Pulang Cepat	
		Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	205	8	3,8%	0	0%	9	4,3%	0	0%
Februari	205	6	2,8%	0	0%	5	2,4%	1	2%
Maret	205	5	2,4%	0	0%	8	3,8%	0	0%
April	205	10	4,8%	0	0%	13	6,2%	1	2%
Mei	205	7	3,3%	1	2%	6	2,8%	1	2%
Juni	205	4	1,9%	0	0%	11	5,3%	0	0%
Juli	205	3	1,4%	0	0%	10	4,8%	0	0%
Agustus	205	12	5,7%	0	0%	6	2,8%	0	0%
September	205	9	4,3%	0	0%	9	4,3%	0	0%
Oktober	205	4	1,9%	0	0%	14	6,7%	0	0%
November	205	6	2,8%	1	2%	5	2,4%	1	2%
Desember	205	5	2,4%	0	0%	8	3,8%	0	0%
Rata-rata		6,5	37,5 %	0,1	03 %	8,6	49,6%	0,3	0,67%

Sumber: Hasil olah data peneliti dari hasil rekap absen tahunan PT. Sinkona Indonesia Lestari (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dapat di lihat bahwa pada tahun 2020 persentase karyawan yang terlambat menunjukkan angka sebesar 37,5% dan di tahun 2021 mengalami peningkatan menjadi 49,6% dari data tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa masih banyak karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari yang belum dapat mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak lupa peneliti mendapatkan informasi tentang jadwal kerja dan atribut berpakaian di PT. Sinkona Indonesia Lestari. Jam operasional kerja PT. Sinkona Indonesia Lestari dimulai dari hari senin hingga jumat, waktu masuk kerja pada pukul 08.00 sampai dengan 16.30. Dalam hal berpakaian Sinkona Indonesia Lestari memiliki aturan yang harus di taati yaitu pada hari senin karyawan diharuskan menggunakan pakaian putih dan biru, hari selasa karyawan harus memakai pakaian batik, hari rabu dan kamis karyawan harus memakai pakaian kemeja, dan pada hari jumat bebas menggunakan pakaian apapun asalkan tetap terlihat sopan dan rapih. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Erwin Prasetyo selaku Asisten Manajer Personalia mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang tidak taat aturan, misalkan datang tidak tepat waktu yang telah di tentukan dengan alasan

terkena macet di perjalanan, hujan, kendaraan bermasalah dan lain-lain. Dalam hal berpakaian pun tidak luput dari masalah terkadang masih banyak karyawan yang salah mengenakan pakaian misal pakaian batik yang seharusnya di pakai pada hari selasa justru digunakan pada hari senin. Ini menjadikan salah satu alasan mengapa perusahaan membuat hukuman atau sanksi untuk karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang-ulang. Peneliti mendapatkan data mengenai informasi hukuman apa saja yang akan di dapatkan bila karyawan melakukan kesalahan berikut adalah data informasi sanksi dan jenis hukuman yang diberikan PT. Sinkona Indonesia Lestari:

Tabel 1.8
Sanksi dan Jenis Hukuman yang diberikan PT. Sinkona Indonesia Lestari

No.	Jenis Hukuman	Tahun 2020	Tahun 2021
		(Jumlah Orang)	(Jumlah Orang)
1	Hukuman Disiplin Ringan	6	8
2	Hukuman Disiplin Sedang	1	3
3	Hukuman Disiplin Berat	0	0
4	Hukuman Disiplin Sangat Berat	0	0
Jumlah (Karyawan)		7	11

Sumber : PT. Sinkona Indonesia Lestari (2022)

Berikut adalah jenis-jenis hukuman yaitu:

1. Jenis Hukuman Disiplin Ringan
 - a. Mendapatkan surat peringatan pertama
 - b. Mendapatkan surat peringatan kedua
 - c. Mendapatkan surat peringatan ketiga
2. Jenis Hukuman Disiplin Sedang
 - a. Penurunan Gaji Dasar/Penghasilan Dasar Pensiun (PhDP) paling sedikit 1 (satu) Satuan Kenaikan Gaji (SKG) dan paling banyak 3 (tiga) Satuan Kenaikan Gaji (SKG)
3. Jenis Hukuman Disiplin Berat

- a. Penurunan golongan gaji paling sedikit 1 (satu) Golongan dan paling banyak 3 (tiga) Golongan bagi pelaksana.
4. Jenis Hukuman Disiplin Sangat Berat
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
 - b. Pemberhentian tidak dengan hormat

Dari data tabel 1.8 diatas sudah jelas jika ada karyawan yang tidak mengikuti aturan maka karyawan tersebut akan menanggung akibat dari perbuatan yang telah ia lakukan. Tujuan dari perusahaan menerapkan dan menetapkan sanksi dan hukuman untuk karyawan yang melanggar peraturan adalah untuk menekan angka pelanggar aturan perusahaan, tujuan ini sangat bernilai positif karena apabila tingkat pelanggar aturan menurun maka bisa dipastikan kinerja dari karyawan semakin membaik, dan harapan perusahaan membuat peraturan dimaksudkan agar menimbulkan efek jera dan malu dari pelaku pelanggar aturan, dan sekaligus untuk menciptakan kinerja yang baik dari para karyawan.

Dari data yang peneliti dapatkan peneliti memutuskan untuk menggunakan PT. Sinkona Indonesia Lestari sebagai objek untuk penelitian penulis, dikarenakan penulis mendapati adanya masalah di kinerja karyawan khususnya di PT. Sinkona Indonesia Lestari yang mengalami penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan pada Sinkona Indonesia Lestari di pengaruhi oleh beberapa faktor.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sinkona Indonesia Lestari.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah yaitu salah satu proses penting dalam pembuatan sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti ataupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul dari sebuah penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan berbagai masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Adapun permasalahan yang terjadi pada Sinkona Indonesia Lestari yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan
 - a. Belum terjalinya kerjasama antar karyawan dalam penyelesaian pekerjaan
 - b. Belum ada inisiatif dari karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan
2. *Knowledge Sharing*
 - a. Keterlambatan dalam penyampaian pengetahuan dan informasi dari perusahaan maupun sesama karyawan
 - b. Dalam orientasi individu masih banyak karyawan yang lebih mementingkan ego pribadi dibandingkan kepentingan *teamwork*
3. Etos Kerja
 - a. Masih ada karyawan yang belum mempunyai integritas dalam pekerjaanya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Knowledge Sharing* pada PT. Sinkona Indonesia Lestari.
2. Bagaimana Etos Kerja pada PT. Sinkona Indonesia Lestari.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari.
4. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, peneliti akan lanjut menjelaskan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Knowledge Sharing* di PT. Sinkona Indonesia Lestari.
2. Etos Kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari.
3. Kinerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari.
4. Besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari.

1.4 Kegunaan Penelitian

Besar harapan penulis atas penelitian yang penulis laksanakan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi berguna juga bagi mereka yang membacanya. Adapun hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, dan dapat mengetahui definisi dari *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
 - b. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai harapan yang akan menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang.

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.

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 Hasibuan Malayu S.P (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, dkk (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 Byrnes William J (2018:16) :” *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 Hasibuan Malayu S.P (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.

Robins Stephen & 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 sumber daya 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 Henry fayol dalam Siregar Edison (2017:6) mengemukakan bahwa manajemen memiliki 14 prinsip, yaitu: pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, kedisiplin, kesatuan perintah, kesatuan pengarahan, mengesampingkan kepentingan individu, penggajian karyawan, pemusatan, rantai hirarki, ketertiban, kesetaraan, stabilitas kondisi karyawan, inisiatif, dan kesatuan semangat.

Pada umumnya ada empat fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat yaitu fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pelaksanaan (*actuating*) dan fungsi pengendalian (*controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dibagi-bagi.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan (*actuating*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah suatu aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan.

2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut Mastini (2018:87) tentang unsur manajemen terdiri atas manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu manajemen 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 (*Materials*).

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karna itu, material dianggap pula sebagaialat 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 dalam Aulia, R dkk,(2021) berpendapat dalam bukunya yang berjudul "*Principle of Management*", bahwa ada enam unsur pokok yang terkandung dalam manajemen, diantaranya:

1. *Men and women* (manusia/orang)
2. *Materials* (material)
3. *Machines* (mesin), dan
4. *Methods* (metode/cara)
5. *Money* (uang)
6. *Markets* (pasar)

Sedangkan Menurut Peterson O. F dalam Rohman Abd, merumuskan “*management is the use of man, money and materials to achieve a common goal*” atau manajemen adalah penggunaan manusia, uang dan bahan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, Peterson O. F. menggunakan “*the us*” untuk mengungkapkan metode, dan menggolongkan mesin terhadap material. Dari itu menurutnya unsur-unsur manajemen adalah sebagai berikut:

1. Metode
2. Manusia
3. Uang
4. Material

Dari beberapa unsur-unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

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, Malayu S.P (2017:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Dessler Garry, (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 Edy Sutrisno (2018:7) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. yang mengatakan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. dan menurut Robbins Stephen & Mary Coulter (2016) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah menjadi hal yang sangat penting karena tiga alasan yaitu :

1. Menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi.
2. 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.
3. 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

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2017:21) terdapat 11 (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 ke karyawan. Program ke karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan instansi, karyawan dan masyarakat.

2) Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan 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 karyawan 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 karyawan 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 karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.

8) Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. perusahaan 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 karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dari kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma norma social.

11) Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, 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

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah perusahaan terhadap inputnya (masukan) baik tu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Menurut Edy Sutrisno (2018:7) 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 bekerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dari prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberikan 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 organisational 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 Adzima & Sjahrudin (2019:59) *knowledge management* adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal intelektual dan kinerja karyawan

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*.

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, 2015:31) *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 Chen Kai & Ting Deng (2017:34) 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. Sedangkan menurut Hooff & De Ridder (2004:13) *conceptualization of knowledge sharing portrays it as a "Process where individuals mutually exchange their implicit (tacit) and explicit knowledge to create new knowledge"*.

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, dkk (2012:109).

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 Suppiah & Sandhu (2011: 462).

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* :

2.1.3.2.1 Faktor-Faktor *Knowledge Sharing*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Knowledge Sharing* berikut adalah pendapat menurut Razmerita dkk, (2016:122) mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi berbagi pengetahuan meliputi rasa takut (takut dikritik, takut kehilangan pekerjaan, takut menyerahkan kekuasaan) dan kurangnya waktu berbagi. Razmerita dkk, (2016: 124) 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.

2.1.3.2.2 Dimensi Knowledge Sharing

Menurut Hooff & De Rider (2010: 306), 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 dkk, (2018: 109) 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 Nurjaya dkk (2011:173) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada Kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Dalam hal ini, sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena sikap moral menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti”

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.

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.

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. 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 ditas 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.
4. Dan Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
5. 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 dalam melakukan pekerjaan / perbuatan. Dengan demikian kerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan.
2. Fungsi Etos kerja sebagai Penggairah dalam Aktivitas
Dengan adanya etos kerja yg baik maka akan ada gairah dalam 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 system nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hirup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kebidupan 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 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 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.

2.1.4.4 Dimensi Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015:77) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan 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 untuk 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.

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 bersungguh-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.

Menurut Masram & Mu'ah (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 (2017:138) juga menyebutkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. 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 Siregar Edison (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 Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dessler, Gary (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 2 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.

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 selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-

tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya factor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Masram & Mu'ah, (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

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

Adapun penjelasan mengenai factor-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.

Adapun 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.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut 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	Okky Orlando (2018) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No 1, (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Disiplin Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian
2	Akhmar Barsah (2020) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta. Jurnal Madani Vol. 3, No 1, Maret 2020.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etos Kerja 2. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian.
3	Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2015) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol. 3, No 2 (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AE 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Hooff, Bart van den; Ridder, Jan A. de. (2004). <i>Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing</i>. Journal of Knowledge Management Vol. 8, No (6): 117-130, December 2004.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge collecting has a positive effect on knowledge donating.</i> 2. The results suggest that commitment to the organization positively influences knowledge donating, and is in turn positively influenced by CMC use. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi 2. Komitmen 3. Lokasi dan waktu penelitian
5	<p>Tindow <i>et al</i> (2014) Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 2, No 2 (2014).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel tersebut merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja, motivasi, kompensasi 2. Lokasi dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
		<p>karyawan.</p> <p>4. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		
6	<p>Deny Bagus Aristanto (2017) 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) Jurnal Emba : Jurnal RisetEkonomi, 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) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kompetensi Individu dan</p>	<p>1. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Knowledge Sharing</i></p>	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i></p> <p>2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Kompetensi Individu</p> <p>2. Lokasi dan waktu penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
	Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non- Medis RS Lavalette Malang) Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 46, No 2 (2017)	memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan.		
8	Chau Sen wu et al (2012) <i>Influence of Creativity and Knowledge Sharing on Performance.</i> Journal of Technology Management in China, Vol. 7 Issue 1 february 2012.	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.	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. <i>Employee Performance</i>	1. <i>Influence of Creativity</i> 2. Lokasi dan waktu penelitian
9	Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila dan Riris Lestiowati (2019) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 2 No 1. Tahun 2019.	1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Pemuda	1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Tidak adanya variabel <i>Knowledge Sharing</i> 2. Lokasi dan waktu penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
		Jakarta Timur		
10	Amelinda Pratama dan Ferriyal Abadi (2018) Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. IKRAITH EKONOMIKA Vol. 1 no 2 bulan November 2018.	<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	Wa Ode Zusnita, Andhita Titisari dan Ernie T Sule (2018) Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Telekomunikasi Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Vol. 1, Nomor 3, Juni 2018.	<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 	<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

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
		<p>knowledge sharing yang dapat menambah pengetahuannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan.</p>		
12	<p>Fouzia Akram et al., (2011) <i>The Role of Knowledge Sharing on Individual Performance, Considering the Factor of Motivation the Conceptual Framework</i> <i>Journal International of Multidisciplinary Sciences and Engineering</i> Vol. 2, No 9 2011</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) <i>Performance Enhancement Model of Human Resources through Knowledge Sharing.</i> <i>JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)</i> 8 (1), 134-142, 2017</p>	<p>1. <i>The findings of this study showed that two organizational dimensions (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 Kinerja Karyawan 2. Tidak adanya variabel etos kerja 3. Lokasi dan waktu penelitian</p>
14	<p>Samsul Arifin, Arif Rachman Putra (2020) <i>Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation</i> <i>(IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668.</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</i></p>	<p>1. <i>Work Ethic</i> 2. <i>Employee Performance</i></p>	<p>1. Tidak adanya variabel Knowledge Sharing 2. Lokasi dan Waktu Penelitian</p>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
	<i>Volume 22, Issue 7. Ser. II (July 2020), PP 39-45 www.iosrjournals.org)</i>	<i>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>		
15	<i>Sun-Ming Huang, (2014) A study of the effect of Incentive system on job performance locus of control as a moderator. Journal of Nonformal Education and Community Empowerment Volume 1, No 3, Juni 2018 hlm 50-60</i>	1. <i>Work Ethic has positive and significant effect on the performance</i>	1. <i>Work Ethic</i> 2. <i>Performance</i>	1. Tidak adanya variabel <i>Knowledge Sharing</i> 2. Lokasi dan Waktu
16	Widodo , Naufal Yuwantono (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya Jurnal Manajemen Krisnadwipayana (JMBK) Vol. 5, No 2, (2017).	1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya.	1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Budaya Organisasi 2. Lokasi dan Waktu Penelitian
17	Erwina (2019) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada	1. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Lokasi dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
	Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Journal Of Economic, Management And Accounting Vol. 2, No 2, (2019).	terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (PAM) Tirta Mangluku Kota Palopo.		
18	Stephen Andreas Partogi, Sri Surjani Tjahwati (2019) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 5, No 3, Desember 2019.	1. Terdapat pengaruh signifikan dari <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan perusahaan milik pemerintah.	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Lokasi dan Waktu Penelitian
19	Leonardo Memah (2017) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 5, No 002 (2017)	1. <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Lokasi dan Waktu Penelitian
20	Bernard Rum Greis (2019) Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 7, No 1 (2019)	1. Etika Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado.	1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Keterlibatan dan kepribadian kerja 2. Lokasi dan Waktu Penelitian
21	Novan Setyaji Saputro (2018) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Individual Innovation Capability</i> dan Kinerja Karyawan (Studi Pada	1. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan	1. <i>Individual Innovation Capability</i> 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge) Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 53, No 3 (2018)	karyawan pada karyawan rumah opa kitchen dan lounge		
22	Calvin A Tangkudung (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 9, No 1 (2021)	1. Etos Kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Gran Central Manado.	1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi 2. Lokasi dan Waktu Penelitian
23	Siilvia Sari Sitompul, Yusrizal, dan Sri Hartati Simatupang (2021) Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 9, No 2 (2021)	1. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel Etos Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru.	1. Etos Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Semangat Kerja dan K3 2. Lokasi dan Waktu Penelitian
24	Purti Ananda Nadilla (2020) <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> Jurnal Manajemen Maranatha. Vol. 20, No 1 (2020)	1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia.	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Lokasi dan Waktu Penelitian
25	Anita Silvianita (2021)	1. <i>Knowledge</i>	1. <i>Knowledge</i>	1. Lokasi dan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian Variabel yang Diteliti	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gunung Amal Solution Internasional Jurnal Manajemen Vol. 8, No 2, April 2021	<i>Sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Amal Solution Internasional.	<i>Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan	Waktu Penelitian

Sumber: Berbagai Jurnal dan data diolah untuk penelitian (2022)

Berdasarkan tabel 2.1 di atas dapat dilihat bahwa sudah banyak penelitian dari peneliti terdahulu yang melakukan penelitian dengan variabel *Knowledge sharing* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaannya 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. Sinkona Indonesia Lestari.

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 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.

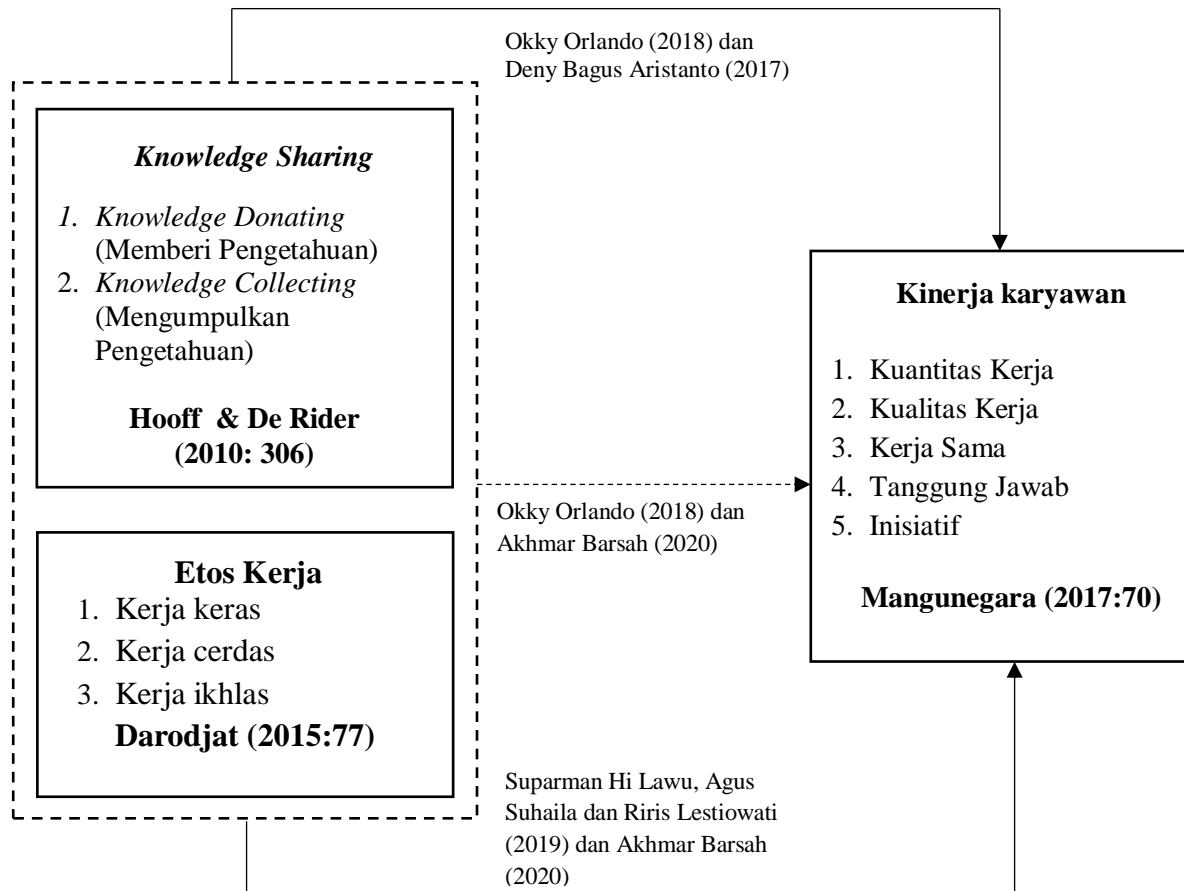
Hubungan Etos Kerja dan Kinerja Karyawan di perkuat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila dan Riris

Lestiowati (2019) dan Akhmar Barsah (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 2.1 Paradigma Penelitian
 Sumber : Pengolahan data oleh peneliti (2022)

Keterangan :

- > = Pengaruh Secara Parsial
 - - - - -> = Pengaruh Secara Simultan

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. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Hipotesis Parsial

- a) Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan
- b) Terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan peneliti. Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan mssemeri jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan. Metode penelitian yang digunakan dalam suatu penelitian turut menentukan keberhasilan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk menjawab rumusan masalah baik yang bersifat deskriptif maupun verifikatif, selain itu untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:35), Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:11) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana *Knowledge sharing* di PT. Sinkona Indonesia Lestari
2. Bagaimana Etos Kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari.

3.2 Dimensi dan Operasional Variabel Penelitian

Definisi variabel dan operasional variabel menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan dengan jelas agar tidak menimbulkan pengertian ganda. Definisi variabel tersebut juga dapat memberikan batasan-batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Knowledge Sharing* (X1) dan Etos Kerja (X2). Sedangkan untuk variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan yang di konotasikan dengan huruf (Y). berikut adalah definisi dari variabel penelitian :

Variabel Independen (X) adalah variabel yang sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa indonesianya sering disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut adalah definisi dari variabel independen (X) yang penulis gunakan :

a) *Knowledge Sharing* (X1)

Knowledge Sharing merupakan proses berbagi ilmu, kemampuan, pengetahuan, maupun pengalaman dari individu ke individu lain sebagai rekan kerja, berbagi dari individu ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan ke individu sehingga menciptakan pengetahuan baru. Dimensi dari *Knowledge Sharing* menurut Hooff dan Rider (dalam Kamasak dan Bulutlar, 2010), mengatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan terdapat dua dimensi, yaitu : *Knowledge Donating* (Memberi Pengetahuan) dan *Knowledge Collecting* (Mengumpulkan Pengetahuan).

b) Etos Kerja (X2)

Etos kerja 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. Dimensi dari Etos kerja menurut (Darodjat, 2015:77) adalah kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas.

1. Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Berikut adalah variabel dependen (Y) yang penulis gunakan :

- a. 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. Dimensi dari Kinerja Karyawan menurut Irham Fahmi (2014:127) adalah Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kerja sama, Tanggung jawab dan Inisiatif.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi Variabel bertujuan untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel sebagai upaya penelitian untuk menyusun secara rinci mengenai nama variabel, konsep variabel, indikator, ukuran dan bunyi kuisisioner.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari, maka terdapat empat variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan dimensi variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu diperluas lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner.

Berikut ini adalah operasionalisasi variabel diukur dengan skala ordinal dalam tabel 3.1 yang melibatkan *Knowledge Sharing*, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<p><i>Knowledge Sharing</i> (X1)</p> <p><i>Knowledge sharing</i> adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan (<i>tacit knowledge sharing dan eksplisit knowledge</i>).</p> <p>(Kamasak dan Bulutlar, 2010: 306)</p>	1. <i>Knowledge Donating</i> (membagikan pengetahuan)	a. Berbagi pengetahuan baru	Tingkat berbagi pengetahuan baru	Ordinal	1
		b. Berbagi informasi baru mengenai pekerjaan	Tingkat berbagi informasi baru tentang pekerjaan	Ordinal	2
		c. Perhatian pada sesama rekan kerja	Tingkat perhatian padarekan kerja	Ordinal	3
		d. Berbagi cerita tentang pekerjaan	Tingkat berbagi cerita tentang pekerjaan	Ordinal	4
	2. <i>Knowledge Collecting</i> (mengumpulkan pengetahuan)	a. Mengumpulkan pengetahuan baru	Tingkat mengumpulkan pengetahuan baru	Ordinal	5
		b. Mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan	Tingkat mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan	Ordinal	6
		c. Mengumpulkan ide-ide baru	Tingkat mengumpulkan ide-ide baru	Ordinal	7
		d. Mengumpulkan ilmu	Tingkat	Ordinal	8

Variabel Penelitian/Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		baru tentang pekerjaan dari kompetensi orang lain	mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari kompetensi orang lain		
Etos Kerja (X2) 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. Darodjat(2015:77)	1. Kerja Keras	a. Bekerja keras dengan penuh semangat	Tingkat kerja Keras yang dilakukan dengan penuh semangat	Ordinal	9
		b. Puas terhadap kerja keras yang dilakukan	Tingkat kepuasan terhadap kerja keras yang dilakukan	Ordinal	10
	2. Kerja Cerdas	c. Bekerjadengan cerdas	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan cerdas	Ordinal	11
		d. Optimalisasi waktu pekerjaan	Tingkat optimalisasi waktu pekerjaan	Ordinal	12
	3. Kerja Ikhlas	e. Bekerja dengan ikhlas	Tingkat keikhlasan dalam bekerja	Ordinal	13
		f. Bekerja dengan sepenuh hati	Tingkat ketulusan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	14
Kinerja Karyawan (Y) 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. Anwar Mangkunegara (2017:70)	1. Kuantitas Kerja	a. Kecepatan	Tingkat kecepatan mengerjakan pekerjaan	Ordinal	15
		b. Target Kerja	Tingkat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target	Ordinal	16
	2. Kualitas Kerja	a. Kerapihan	Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	Ordinal	17
		b. Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Ordinal	18
		c. Kesesuaian	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	Ordinal	19
	3. Kerjasama	a. Jalinan kerjasama	Tingkat menjalin dalam bekerja	Ordinal	20
		b. Kekompakan	Tingkat Kekompakan dalam lingkungan pekerjaan	Ordinal	21
	4. Tanggung Jawab	a. Hasil Kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	22
		b. Mengambil Keputusan	Tingkat tanggung jawab saat mengambil keputusan	Ordinal	23
	5. Inisiatif	a. Kemauan	Tingkat kemampuan untuk inisiatif pribadi	Ordinal	24
b. Kemandirian		Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	25	

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi serta sampel untuk mengetahui kebutuhan penelitian yang menggunakan karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari sebagai subjek penelitian penulis. Menurut Sugiyono(2017:117) sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut pemaparan Sugiyono (2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Fokus penelitian ini berfokus di kota Subang, lebih tepatnya populasi penelitian karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari yang jumlah karyawannya mencapai 205 karyawan, berikut adalah data tabel populasi pada karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari :

Tabel 3.2
Populasi pada Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari

Jabatan	Januari 2022
Manajer	8
Asisten Manajer	18
Supervisor	18
Pelaksana (Karyawan Tetap)	146
Pelaksana (Karyawan Tidak Tetap)	15
Jumlah PT+PTT	205

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang sengaja dipilih oleh peneliti untuk bisa diamati. Sampel memiliki ukuran yang kecil dibandingkan populasi dan berfungsi sebagai wakil dari populasi, sehingga peneliti menggunakan sampel untuk mempermudah dalam pengolahan data penelitian. Menurut Sugiyono

(2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari adalah sebanyak 205 orang, maka akan dijadikan sampel adalah sebanyak 67 orang. Menurut Sugiyono (2017:81) untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dilakukan dengan menggunakan teknik slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang ditolerir (e=0,1).

Berdasarkan rumus diatas maka dapat diukur besarnya sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{205}{1 + 205 (0,1)^2}$$

$$n = 67 \text{ orang}$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel secara keseluruhan adalah sebanyak 67 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik yang digunakan. Menurut Sugiyono (2016:81), terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan dalam penelitian, yaitu:

1. *Probability Sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluster) sampling (sampling menurut daerah).
2. *Non Probability Sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Jumlah populasi dari PT. Sinkona Indonesi Lestari sebanyak 205 orang maka yang akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 67 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini merujuk kepada pelaksana karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari sebanyak 67 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian, teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data adalah salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah penelitian. Penelitian ini merupakan *Cross Sectional Study*, yang artinya studi yang dilakukan terhadap suatu objek tertentu pada waktu tertentu. Sumber daya penelitian adalah subjek dimana data tersebut diperoleh.

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan tes, dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrument pengumpulan data adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, karena meliputi alat maka instrument dapat menyerupai lembar cek list, kuesioner. Maka apabila disimpulkan dari sumbernya data terbagi menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

a. Observasi

Data primer di dapatkan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di objek penelitian PT. Sinkona Indonesia Lestari, yaitu dengan melakukan observasi. Melalui observasi ini peneliti dapat melihat, menggambarkan dan merumuskan kondisi dari objek penelitian dengan lebih jelas.

b. Wawancara

Wawancara yang di maksudkan disini yaitu dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan secara langsung kepada objek penelitian yaitu para karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari.

c. Kuesioner

Peneliti mengajukan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan *Knowledge Sharing*, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan. Jawaban dari responden sangat diperlukan

peneliti untuk melihat jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang telah di sebarakan.

2. Data Sekunder

- a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian
- b. Sejarah, literature dan profil di PT. Sinkona Indonesia Lestari
- c. Sumber internet atau website yang berhubungan dengan objek yang diteliti
- d. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan objek yang diteliti
- e. Studi kepustakaan yaitu pengukmpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubunganya dengan penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Intrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2015:203).

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item – item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- R_{xy} = Koefesien validitas item yang dicari
- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- y = Skor total instrument
- n = Jumlah responden dalam uji instrument
- $\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Corelation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai rhitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > 0.3.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Relibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2017:126).

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skortotal untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus :

$$R_{xy} = \frac{n\sum AB - (\sum A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2 - (\sum A)^2)][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Korelasi *Pearson Product Moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

r = Nilai reliabilitas

rb = Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

- Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel
- Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147).

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2018:93).

Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*,

yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan suatu pengolahan data yang disajikan dalam bentuk tabel dan harus dianalisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel Independen dan Dependennya yang selanjutnya akan dilakukan suatu pengklasifikasian dari hasil kuesioner yang dibagikan terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skor 5 (Sangat Setuju).

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

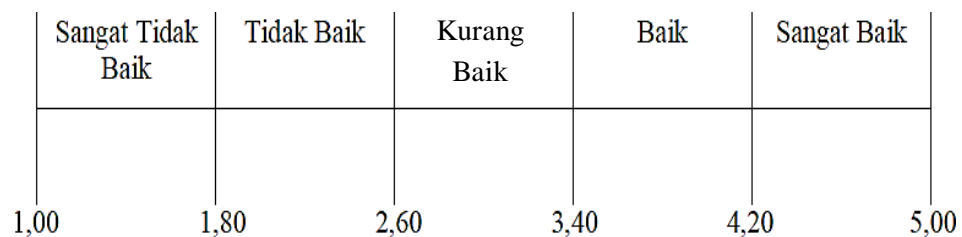
- Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik.

Tabel 3.4
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00-1,80	Sangat tidak baik
1,81-2,60	Tidak baik
2,61-3,40	Kurang baik
3,14-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2018: 134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Gambar 3.1 Garis Kontinum

Sumber : Sugiyono (2017)

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut (Sugiyono, 2018:54), Analisis verifikatif yaitu suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja terhadap kinerja Karyawan menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan dua metode yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode sebagai berikut :

3.6.2.1 *Method Of Succeshive Interval (MSI)*

Data yang didapatkan dari penelitian ini berupa data yang berskala ordinal. Agar memudahkan dalam pengolahan data maka data harus terlebih dahulu diubah menjadi data berskala interval. Untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik. *Method Of Succeshive Interval*. Langkah –langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Tentukan dengan tegas variabel apa yang akan diukur.
2. Tentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*Scale Value/SV*)

$$SV = \frac{\text{Density Of Lower Limit} - \text{Density Of Upper Limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana :

$$Y = SV + IK I$$

$$K = I + (SV \text{ min})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputersasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat didefinisikan sebagai hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan konstanta

β_1, β_2 = Koefesien *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja

X1 = Variabel bebas (*Knowledge Sharing*)

X2 = Variabel bebas (Etos Kerja)

E = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Maksud dari analisis ini yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel *Knowledge Sharing* dan Etos Kerja terhadap kinerja Karyawan. Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{JK(\text{reg})}{JK_{\text{total}}}$$

Dimana :

R_{xy} = Koefesien korelasi berganda

JK(reg) = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

JK(total) = Jumlah kuadrat total korelasi

Nilai r yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ dan untuk masing – masing nilai r adalah :

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X1, X2 dan Y

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval	Korelasi Kriteria
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017: 184)

3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dan sebaliknya. Jadi nilai r^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi.

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel yang dimana *Knowledge sharing* (X_1) dan Etos Kerja (X_2) kinerja karyawan variabel (Y) dan perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independent terhadap variabel dependent, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \text{Beta} \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

Beta = Standar koefisien Beta (nilai b_1, b_2, b_3)

Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila : $Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan rumusan masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018:63). Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel variabel yang diteliti, maka digunakan statistic uji hipotesis.. Uji hipotesis antara

variabel *Knowledge Sharing* (X1), Etos Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) mampu menjelaskan variabel dependennya (terikat), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx_1x_2x_3} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh *Knowledge sharing* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho_{yx_1x_2x_3} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Nilai untuk uji F dapat dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan)
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, variabel independen dalam penelitian ini adalah Knowledge sharing dan etos kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficient, hipotesis parsial dijelaskan kedalam bentuk sebagai berikut:

1. Hipotesis 2 $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel knowledge sharing (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $H_0 : \rho_{yx1} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh variabel knowledge sharing (X1) terhadap kinerja karyawan(Y)
2. Hipotesis 3 $H_0 : \rho_{yx2} = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $H_0 : \rho_{yx2} \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan lah t-test dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi parsial

n = Jumlah sampel

t = Tingkat signifikan (melambangkan t_{hitung} dan t_{tabel})

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 (signifikan)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 (tidak signifikan)

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan berupa item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan untuk dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *Knowledge Sharing*, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan.

3.8 Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Penulis melakukan penelitian di mulai sejak April 2022 sampai dengan selesai dan Lokasi melakukan penelitian ini yaitu di PT. Sinkona Indonesia Lestari Jalan Raya Ciater Km. 171 Subang, Jawa Barat, 41281.