

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Teori-teori dalam kajian pustaka ini berdasarkan karangan ilmiah yang direferensi dari laporan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis. Sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kajian pustaka.

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Perancis yaitu “*menegement*” yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik. Secara etimologi, definisi manajemen adalah sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi atau bisnis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien. Pengertian manajemen menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Pengertian manajemen menurut (Malayu, 2017) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya

manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kemudian menurut Manullang yang diterjemahkan oleh (Suprihanto, 2018) menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Sedangkan menurut George R. Terry yang dialih bahasakan (Edison, 2021) manajemen adalah proses yang berbeda yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang dinyatakan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Pada umumnya fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Adapun fungsi-fungsi manajemen menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh (Silalahi, Komariyah, Purba, Sudirman, & Purba, 2020) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dalam perencanaan tersebut ditentukan sasaran yang ingin dicapai dan memikirkan cara serta sarana-sarana pencapaiannya. Perencanaan memuat tentang kegiatan-kegiatan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya dan siapa yang akan melakukan dari semua kegiatan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dalam pengorganisasian memuat secara terperinci tentang kewajiban dan tanggung jawab personel, melaksanakan rencana yang telah dibuat sebelumnya, membatasi tanggung jawab dan kekuasaan, membagi-bagi tugas, tanggung jawab dan kekuasaan. Pelaksanaan yang harus diperhatikan adalah pembagian kerja yang jelas, sehingga tugas, fungsi dan wewenang masing-masing unit dapat berjalan dengan lancar.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu menggerakkan unit-unit organisasi dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Dalam proses penggerakan terkait dengan pemberian perintah yang bersifat membangkitkan semangat dalam pelaksanaan tugas untuk pencapaian tujuan organisasi.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan kata lain fungsi pengawasan adalah suatu tugas untuk

mengkonfirmasi sampai sejauh mana suatu program atau rencana yang telah ditetapkan tersebut, dilaksanakan sebagaimana semestinya dan apakah telah mencapai hasil sesuai yang diharapkan pihak manajemen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua suku kata yaitu manajemen yang secara etimologi berasal dari bahasa Perancis Kuno yakni *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan sumber daya manusia secara umum yaitu manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat diartikan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu dimensi yang sangat penting dalam organisasi yang merupakan salah satu faktor pendukung serta penentu keberhasilan suatu organisasi agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut (Sutrisno, 2017) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Kemudian menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia 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. Selain itu menurut (Malik, 2018) juga mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan dan penerapan kebijakan dan praktik untuk mengelola hubungan kerja dan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien serta tetap memperhatikan kebutuhan karyawan. Berdasarkan pada pendapat para ahli, dapat di katakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah cara mengatur peran dan hubungan antar pegawai dalam suatu organisasi sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting dalam suatu organisasi yang mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi tersebut adalah implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi-fungsi operasional.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Malayu, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar bersedia bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penetapan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi

adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan kontrak berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan adalah suatu langkah-langkah sistematis dalam mengelola pengetahuan dari berbagai informasi individu dan organisasi untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing dan memaksimalkan nilai tambah serta inovasi. Manajemen pengetahuan tidak dibatasi pada perangkat teknologi *hardware* dan *software (tangible asset)*, tetapi memfokuskan pada investasi pengembangan kompetensi dan pengetahuan para pekerjanya (*intangible asset*) sehingga mereka bisa berinovasi. Pada umumnya, manajemen pengetahuan akan terkait dengan mengidentifikasi, mengakuisisi dan memelihara pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi. Berikut ini beberapa pengertian manajemen pengetahuan menurut para ahli sebagai berikut :

Pengertian manajemen pengetahuan menurut (Dalkir, 2017) manajemen pengetahuan adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan nilai melalui penggunaan ulang dan inovasi. Kemudian menurut Nonaka yang dialih bahasakan (Bandera, 2017) manajemen pengetahuan adalah metode untuk pengumpulan, kombinasi dan transfer aset pengetahuan dan yang lebih penting untuk penciptaan pengetahuan baru dan memanfaatkan aset pengetahuan yang tersedia. Sedangkan menurut Darroch dalam (Wibowo & Maryati, 2020) manajemen pengetahuan adalah suatu fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang.

Dari beberapa pernyataan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pengetahuan suatu rancangan kegiatan yang digunakan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan dan membagikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari dalam suatu perusahaan.

2.1.3.1 Jenis Pengetahuan

Menurut Nonaka dalam (Machali, 2018) menyebutkan bahwa jenis-jenis manajemen pengetahuan yaitu sebagai berikut :

1. *Tacit Knowledge* adalah sesuatu yang sangat pribadi dan sulit untuk diformalkan, sehingga sulit untuk berkomunikasi atau berbagi dengan orang lain. Wawasan dan firasat subjek termasuk dalam kategori pengetahuan ini. Selain itu, pengetahuan *tacit* berakar dalam tindakan dan pengalaman individu seperti cita-cita, nilai atau emosi.
2. *Explicit Knowledge* adalah sesuatu yang dapat diekspresikan dalam kata-kata, angka dan dengan mudah dikombinasikan dan dibagikan dalam bentuk data, laporan penelitian dan sebagainya.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Pengetahuan

Menurut (Dalkir, 2017) terdapat beberapa tujuan dari manajemen pengetahuan yaitu :

1. Memfasilitasi kelancaran perpindahan dari yang akan pensiun ke penerus yang di rekrut perusahaan untuk menempati posisi yang bersangkutan.

2. Meminimalisir kehilangan memori perusahaan karena adanya penyusutan dan pensiun karyawan.
3. Mengidentifikasi sumber daya dan area pengetahuan kritis sehingga perusahaan “mengetahui apa saja yang perlu diketahui dengan baik hal tersebut - dan mengapa”.
4. Membangun sebuah peralatan dari metode-metode yang dapat digunakan secara individu dalam kelompok, dan dalam organisasi untuk membendung kehilangan potensial modal intelektual.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Manajemen Pengetahuan

Menurut Darroch dalam (Wibowo & Maryati, 2020) dimensi dan indikator manajemen pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan pribadi
 - a. Mempelajari pengetahuan
 - b. Meningkatkan pengetahuan
 - c. Mengalirkan pengetahuan
2. Prosedur kerja
 - a. Mempertahankan kualitas kerja
 - b. Ketaatan terhadap SOP
3. Teknologi
 - a. Penggunaan teknologi

2.1.4 Kreativitas

Kreativitas adalah suatu pola tingkah laku seseorang yang aktif, memiliki keingintahuan yang besar, yang tidak bisa diam dalam suatu hal serta dorongan untuk berkembang dalam diri sendiri maupun orang lain. Berikut beberapa pengertian kreativitas dari para ahli. Pengertian kreativitas menurut (Irawati, 2021) menyatakan bahwa atribut orang kreatif adalah memiliki rasa ingin tahu, optimis, fleksibel, mencari solusi dalam masalah, berani beresiko dan suka berimajinasi.

Menurut Widayatun dalam (Chaerudin, 2020) kreativitas adalah suatu kemampuan untuk memecahkan masalah yang memberikan individu menciptakan ide-ide asli atau adaptif fungsi kegunaan secara penuh untuk berkembang. Selain itu Utami Munandar dalam (Chaerudin, 2020) berpendapat bahwa kreativitas adalah suatu kemampuan umum untuk menciptakan sesuatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberikan gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.

Sedangkan menurut Griffin yang dialih bahasakan oleh (Benedieta, 2019) menjelaskan bahwa kreativitas sebagai penciptaan produk baru yang bermanfaat, dengan kata lain kebaruan dan utilitas berkontribusi pada pemahaman kreativitas. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kreativitas merupakan kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dan ide baru untuk memecahkan masalah.

2.1.4.1 Ciri Orang Kreativitas

Menurut Guilford dalam (Buchari, 2018) menyatakan ada 5 ciri seseorang yang mempunyai kreativitas, yaitu :

1. Kelancaran (*fluency*) adalah kemampuan untuk menghasilkan banyak gagasan.
2. Keluwesan (*flexibility*) adalah kemampuan yang dikemukakan dengan bermacam-macam pemecahan terhadap masalah.
3. Keaslian (*originality*) adalah kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara-cara yang asli atau tidak klise.
4. Elaborasi (*elaboration*) adalah kemampuan untuk menguraikan sesuatu secara terinci.
5. Redefinisi (*redefinition*) adalah kemampuan yang dapat meninjau suatu persoalan dengan berdasarkan perspektif yang berbeda.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kreativitas

Berdasarkan penelitian (Irawati, 2021) dimensi dan indikator kreativitas sebagai berikut :

1. Ingin tahu
 - a. Keingintahuan mencoba hal baru
 - b. Keinginan mencari informasi yang bermanfaat
2. Optimis
 - a. Rasa optimis terhadap produk yang ditawarkan
 - b. Rasa optimis terhadap kemampuan

3. Fleksibel
 - a. Tingkat adaptasi terhadap perubahan
 - b. Menerima terhadap masukan dari luar
4. Mencari solusi
 - a. Mencari solusi dalam memecahkan masalah
 - b. Solusi terbaik yang diterapkan
5. Berimajinasi
 - a. Tingkat imajinasi untuk memajukan usaha
 - b. Sering menggunakan imajinasi
6. Berani beresiko
 - a. Senang terhadap tantangan
 - b. Menerima kemungkinan terjadi kegagalan

2.1.5 Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kinerja karyawan 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 atau target. Beberapa pendapat para ahli mengemukakan kinerja sebagai berikut:

Menurut (Mangkunegara, 2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut (Affandi,dkk, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Armstrong dalam (Edison, 2021) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang disesuaikan dengan peran karyawan dalam suatu perusahaan yang dihubungkan dengan suatu ukuran standar tertentu dari perusahaan dimana karyawan bekerja.

2.1.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Simamora dalam (Firdaus & Norawati, 2022) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja disekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam (Warella & Revida,dkk, 2021) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Memungkinkan pemimpin dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, begitu juga sebaliknya.
3. Hasil penilaian kinerja dapat memudahkan organisasi untuk menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi pegawai.
4. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dapat rangka meningkatkan kinerja agar lebih optimal.
5. Memandu organisasi untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh pegawai.
6. Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang digunakan oleh organisasi.
7. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam bidang informasi.

2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Sebagai proses bagaimana perusahaan mengevaluasi hasil kerja karyawan, kegiatan ini dijadikan sebagai *feedback* dan koreksi atas pembuatan keputusan organisasi berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Menurut (Amri & Hafizin,dkk, 2022) manfaat penilaian kinerja yaitu .:

1. Meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga karyawan yang berprestasi dapat langsung diberikan apresiasi.
2. Membuat komunikasi antara pihak karyawan dan perusahaan menjadi lebih baik.
3. Mencegah adanya kesalahpahaman yang berkaitan dengan kualitas dan hasil kerja yang sudah dilakukan.
4. Dapat memberikan informasi yang jelas dan terukur mengenai hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2020) dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Keberhasilan
2. Kuantitas kerja
 - a. Kecepatan

- b. Kemampuan
- 3. Tanggung jawab
 - a. Tanggung jawab pada hasil kerja
 - b. Mengambil keputusan
- 4. Kerjasama
 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kekompakan
- 5. Inisiatif
 - a. Kemandirian

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar atas acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan hasil berbagai penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang relevan dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Dalam hal fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan manajemen pengetahuan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penulis melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal penelitian yang penulis dapatkan melalui internet. Penelitian terdahulu yang dipakai antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
1.	<p>(Adhika, 2022) “Pengaruh Kreativitas Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Di Kecamatan Denpasar Utara”</p> <p>Sumber : Widya Manajemen Vol.4 No.2 https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i2.2215</p>	<p>a. Variabel independen yang sama digunakan penulis dan peneliti yaitu kreativitas.</p> <p>b. Terdapat variabel dependen yang sama antara penulis dan peneliti yaitu variabel kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Kota penelitian antara penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>c. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel manajemen pengetahuan.</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	<p>(Alzghoul, Elrehail, Emeagwali, & Alshboul, 2018) “<i>Knowledge Management Workplace Climate, Creativity and Performance The Role of Authentic Leadership</i>”</p> <p>Sumber : <i>Journal of Work Place Learning</i>, Vol. 30 No. 8 http://dx.doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0111</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu variabel <i>knowledge management</i> dan <i>creativity</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan antara penulis dan peneliti sama yaitu variabel kinerja karyawan.</p>	<p>Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan <i>knowledge management</i> dan <i>creativity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
3.	<p>(Amrie, Irfani, & Abdurrahman, 2020)</p> <p>“Pengaruh Implementasi <i>Knowledge Management</i> dan <i>Talent Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos <i>Delivery Center</i> Cabang Soekarno Hatta”</p> <p>Sumber : Prosiding Manajemen Vol.6 No.2 http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.22497</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>knowledge management</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel kreativitas.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> terhadap pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>(Andriani, Medinal, & Mulyani, 2021)</p> <p>“Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ronald Jaya Transport Pangkalpinang”</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis Vol.8 No.2</p>	<p>a. Satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kreativitas.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>c. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel manajemen pengetahuan.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
5.	<p>(Apriandi, 2019) “Pengaruh <i>Knowledge Management</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan cv. Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam”</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik Vol.1 No.2 https://doi.org/10.30743/jekkp.v1i2.2264</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>knowledge management</i>.</p> <p>b. Terdapat persamaan variabel dependen antara penulis dan peneliti yaitu variabel kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Penulis tidak melakukan penelitian mengenai variabel komitmen organisasi.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel <i>knowledge management</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>(Astuti, 2019) “Pengaruh Kreativitas dan Perilaku inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanarah Semarang)”</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol.26 No.47</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kreativitas.</p> <p>b. Variabel dependen yang sama antara penulis dan peneliti yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>c. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel manajemen pengetahuan.</p>	<p>Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
7.	(Devi, Tewel, & Uhing, 2022) “Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado” Sumber : Jurnal EMBA Vol.10 No.2 https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022	a. Terdapat satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu variabel kreativitas. b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel kreativitas.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Dewi & Wibawa, 2022) “Pengaruh Inovasi dan <i>Employee Creativity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Percetakan Kabupaten Tabanan” Sumber : E-Jurnal Manajemen Vol.11 No.1 https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p01	a. Terdapat satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu variabel kreativitas. b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian berbeda. b. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel kreativitas.	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
9.	<p>(Djalil, 2020)</p> <p>“Pengaruh <i>Knowledge Management</i>, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Anugrah Mandiri)”</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi Vol. 2 No.1</p>	<p>a. Terdapat variabel independen yang sama antara penulis dan peneliti yaitu <i>knowledge management</i>.</p> <p>b. Variabel dependent yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu variabel kinerja karyawan.</p>	<p>a. Peneliti memiliki empat variabel dimana tiga variabel independen dan satu variabel dependen.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti mengenai variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi</p> <p>c. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>knowledge management</i> terhadap kinerja karyawan</p>
10.	<p>(Fitriansyah, 2020)</p> <p>“Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya”</p> <p>Sumber : <i>Borneo Student Research</i> Vol.2 No.1</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kreativitas.</p> <p>b. Terdapat persamaan variabel dependen antara penulis dan peneliti yaitu variabel kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel manajemen pengetahuan.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
11.	<p>(Haji, Madiistriyatno, Widayati, & Usman, 2021)</p> <p><i>“The Influence of Knowledge Management, Skill, and Attitude on Employee Performance”</i></p> <p>Sumber : <i>Dinasti International Journal of Digital Business Management</i> Vol.2 No.3</p> <p>https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3.848</p>	<p>a. Terdapat satu variabel independen yang sama antara penulis dan peneliti yaitu variabel <i>knowledge management</i>.</p> <p>b. Terdapat persamaan satu variabel dependen yang sama antara penulis dan peneliti yaitu variabel kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Penulis tidak meneliti mengenai variabel <i>skill</i> dan <i>attitude</i>.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
12.	<p>(Harimu, Pio, & Tumbel, 2021)</p> <p><i>“Pengaruh Knowledge Management dan Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado”</i></p> <p>Sumber : <i>Productivity</i> Vol.2 No.1</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>knowledge management</i>.</p> <p>b. Terdapat persamaan variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>c. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel kreativitas</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
13.	<p>(Hasbi & Ab, 2022)</p> <p>“Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan”</p> <p>Sumber : Jurnal Kawistara. Vol.10 No. 2 https://doi.org/10.22146/kawistara.56756</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>knowledge management</i></p> <p>b. Terdapat persamaan variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>c. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel kreativitas</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
14.	<p>(Indrajita, Sadiartha, & Mahayasa, 2021)</p> <p>“Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar”</p> <p>Sumber :</p> <p>Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata, Vol. 1 No. 1 https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kreativitas.</p> <p>b. Terdapat persamaan variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Kota penelitian penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>c. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel manajemen pengetahuan.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
15.	<p>(Khairawati, Arganingtyas, Sasono, & Wijiharta, 2021) “Dampak <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Pendekatan Manajemen Islam”</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol.7 No.2 http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481</p>	<p>a. Variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu <i>knowledge management</i>.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan oleh penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian berbeda.</p> <p>b. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel kreativitas.</p>	<p>Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
16.	<p>(Latief, Nurlina, Medagri, & Suharyanto, 2019) “Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan”</p> <p>Sumber : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Vol. 11 No. 2 https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu manajemen pengetahuan.</p> <p>b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel kreativitas.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
17.	(Lengkey, Lengkong, & Dotulong, 2021) “Pengaruh Kompetensi, Inovasi dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PDAM Dua Sudara Kota Blitung)” Sumber : Jurnal EMBA Vol.9 No.1 https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32963	a. Salah satu variabel yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kreativitas. b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu kinerja karyawan	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian antara penulis dan peneliti tidak sama. c. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel manajemen pengetahuan.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	(Nasir, Ibrahim, & Sarwar,dkk, 2022) “ <i>The Effects Of Transformational Leadership, Organizational Innovation, Work Stressors, And Creativity On Employee Performance Is SMEs</i> ” Sumber : <i>Frontiers in Psychology</i> Vol.13 No. 1 https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.772104	a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu kreativitas. b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Peneliti memiliki lima variabel dimana empat variabel independen dan satu variabel dependen.	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
19.	<p>(Pratiwi & Nasution, 2022)</p> <p>“Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara”</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi, dan Manajemen (JIKEM) Vol.2 No.2</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu kreativitas.</p> <p>b. Salah satu variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p> <p>b. Kota penelitian antara penulis dan peneliti tidak sama.</p> <p>c. Penulis tidak meneliti mengenai variabel kepuasan kerja.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
20.	<p>(Prihartini & Sanusi, 2019)</p> <p>“Pengaruh Manajemen Pengetahuan Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja UMKM”</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Vol. 14 No. 2</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu manajemen pengetahuan.</p> <p>b. Salah satu variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja.</p>	<p>Tempat atau objek penelitian tidak sama.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
21.	<p>(Primawanti & Ali, 2022) “Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web dan <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan (<i>Literature Review Executive Support Sistem (ESS) For Business</i>)”</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol.3 No.3 https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu <i>knowledge management</i>. b. Salah satu variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti sama yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Peneliti memiliki empat variabel dimana tiga variabel independen dan satu variabel dependen. c. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel kreativitas</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.</p>
22.	<p>(Salsabila & Silvianita, 2021) “Pengaruh <i>Knowledge Management, Skill</i>, dan <i>Attitude</i> Terhadap Kinerja Karyawan Divisi <i>Estate Management</i> PT. Jababeka Infrastruktur <i>Water Treatment Plant</i> II Cikarang”</p> <p>Sumber : <i>e-Proceeding of Management</i> Vol.8 No.2</p>	<p>a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu <i>knowledge management</i>. b. Terdapat persamaan variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti yaitu kinerja karyawan.</p>	<p>a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Kota penelitian antara penulis dan peneliti tidak sama. c. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel kreativitas.</p>	<p>Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
23.	(Setiyowati, 2021) “Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan Garmen” Sumber : Jurnal British Vol.1 No.2 https://doi.org/10.51170/jb.v1i2.174	a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu <i>knowledge management</i> . b. Terdapat persamaan variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel kreativitas.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
24.	(Sundram, Venkateswaran, Jain, & Yu,dkk, 2020) “ <i>The Impect of Knowledge Management on The Performance of Employess : The Case of Small Medium Entrprises</i> ” Sumber : <i>Productivity Management</i> Vol. 25 No. 15 http://productivitymanagement.org/pm2520201006.html	a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu <i>knowledge management</i> . b. Terdapat persamaan variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Penelitian tidak meneliti mengenai variabel kreativitas.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> berpengaruh positif dan signiikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti, Judul, Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil/ Kesimpulan Penelitian
25.	(Suwandi & Sidik, 2021) <i>“Effect of Training, Knowledge Management and Kaizen Culture on Employee Performance of PT.Ferron Par Pharmaceuticals”</i> Sumber : <i>Journal of Business, Management and Accounting</i> Vol.3 No.2	a. Salah satu variabel independen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu <i>knowledge management</i> . b. Variabel dependen yang digunakan penulis dan peneliti yang sama yaitu kinerja karyawan.	a. Tempat atau objek penelitian tidak sama. b. Peneliti tidak meneliti mengenai variabel kreativitas.	Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>knowledge management</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 2.1 dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya keterikatan antara variabel yang memfokuskan pada aspek kinerja, meskipun terdapat perbedaan antara variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu manajemen pengetahuan (X_1) dan kreativitas (X_2) sebagai perbandingan dengan penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu kerangka pemikiran memuat dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Dalam perkembangan perusahaan dari waktu ke waktu, baik dilihat dari sudut

perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru harus menjadi perhatian perusahaan. Karena dengan adanya hal tersebut, mampu membantu perusahaan dalam mengurangi resiko yang akan terjadi. Salah satunya adalah peran sumber daya manusia yang menjadi bagian terpenting untuk keberlangsungan perusahaan karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menghasilkan kinerja karyawan yang optimal, sebuah organisasi perlu memberikan sistem yang baik, hal tersebut tidak hanya peraturan yang ada melainkan membuat karyawan lebih unggul dalam kompetensi dibanding dengan pesaingnya karena memiliki pengetahuan yang lebih baik dari pada pesaingnya. Salah satu caranya dengan memfokuskan karyawan pada manajemen pengetahuan serta kreativitas guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian kerangka penelitian tersebut, penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (variabel independen) yaitu manajemen pengetahuan (X_1), kreativitas (X_2). Sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikatnya (variabel dependen). Hubungan variabel independen dan variabel dependen dapat digambarkan sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen pengetahuan merupakan suatu rancangan kegiatan yang digunakan untuk mengidentifikasi, menciptakan dan membagikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan perlu menerapkan manajemen pengetahuan dengan baik, sehingga akan

mempermudah karyawan untuk memanfaatkannya dan mampu bekerja dengan baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik manajemen pengetahuan yang dimiliki perusahaan maka akan semakin baik dalam peningkatan kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan menunjukkan keunggulan bersaing sehingga mampu menciptakan kinerja Megantoro dalam (Masduki, 2020), hal ini didukung oleh penelitian terdahulu antara lain:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasbi & Ab, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan” mengatakan pandangannya bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan. Dalam penerapan manajemen yang baik maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah pengetahuan personal maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan.

Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amrie, Irfani, & Abdurrahman, 2020) dalam penelitian judul pengaruh implementasi *Knowledge Management* dan *Talent management* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos *Delivery Center* Cabang Soekarno Hatta dijelaskan dalam penelitian tersebut bahwa variabel *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Manusia merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia memiliki kreativitas yang dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka perusahaan dituntut untuk memberikan kesempatan bekerja secara kreatif. Karena karyawan dengan kreativitas tinggi akan memiliki keberanian untuk menghadapi risiko guna meraih peluang yang ada, sehingga mereka akan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan perusahaan yang tinggi melalui peningkatan kinerja karyawan. Menurut Anthony dalam (Indrajita, Sadiartha, & Mahayasa, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, dan pengambilan keputusan.

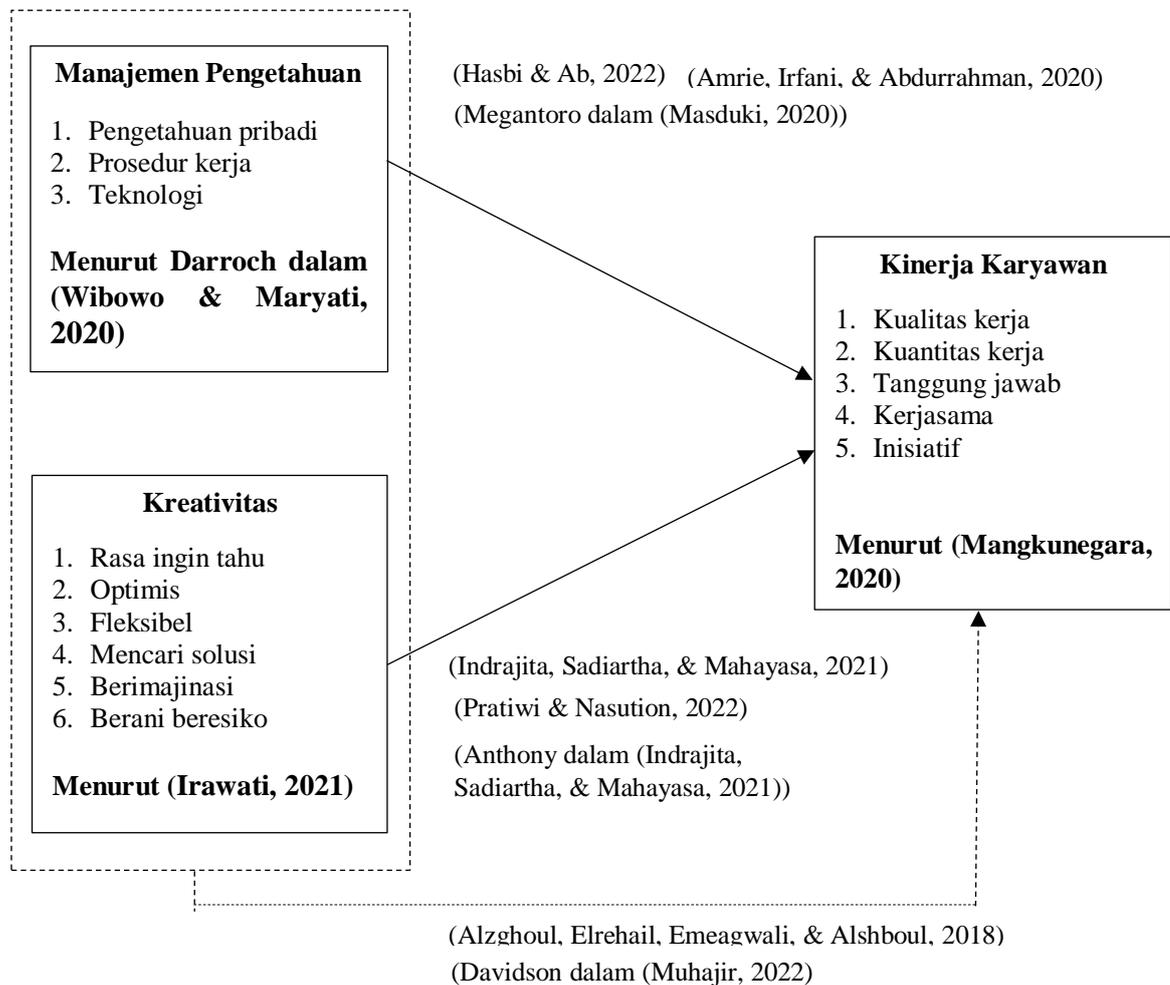
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indrajita, Sadiartha, & Mahayasa, 2021) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar, mengatakan pandangannya bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Nasution, 2022) dengan judul “Pengaruh Kreativitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara” yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sumatera Utara.

2.3.3 Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen Pengetahuan memiliki peran penting dalam suatu proses organisasi karena sebagai alat yang digunakan dalam meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan tindakan yang tepat. Selain itu kreativitas karyawan yang baik juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana kreativitas digunakan sebagai pengembangan segala aspek yang berpotensi sebagai alat untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan. Manajemen Pengetahuan sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman dan kreativitas para staf untuk perbaikan kinerja Davidson dalam (Muhajir, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alzghoul, Elrehail, Emeagwali, & Alshboul, 2018) dengan penelitian yang berjudul *Knowledge Management Workplace Climate Creativity and Performance The Role Of Authentic Leadership* dijelaskan dalam penelitian tersebut bahwa variabel *knowledge management* dan kreativitas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang hasilnya menunjukkan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan dan kreativitas sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen, maka dalam penelitian ini digambarkan paradigma sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori (Sugiyono, 2018). Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan paradigma pemikiran tersebut maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis secara parsial

- a. Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesisi secara simultan

Terdapat pengaruh manajemen pengetahuan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan.