

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, gagasan, dan konsep yang dihubungkan satu sama lain melalui hipotesis tentang hubungan yang diharapkan. Pada bab ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dan akan dijadikan sebagai landasan teori dalam melaksanakan penelitian. Disesuaikan dengan permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini yaitu *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian pustaka ini penelitian dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

Grand Theory dalam penelitian ini adalah manajemen di mana memuat pengertian manajemen, fungsi manajemen dan unsur-unsur manajemen. *Middle Theory* dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana memuat pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi sumber daya manusia dan tujuan sumber daya manusia. *Applied Theory* atau yang disebut sebagai teori yang diaplikasikan dalam penelitian adalah *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara aktivitas satu dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya dalam hal mengelola orang-orang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen yang baik adalah hasil pikiran dan karya manusia, sekalipun manusia didukung oleh peralatan dan keuangan yang memadai, tetapi yang menentukan apakah pengelolaan yang baik atau buruk adalah cara berpikir dan bertindak. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris “*to manage*” yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan dan juga memimpin. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni. Aktivitas 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 aktivitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya.

Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya : Pengertian Manajemen yang dikemukakan Melayu S.P Hasibuan (2019:2) bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Sedangkan Robbins dan Coulter (2018:44) mengemukakan bahwa:

Management involves the activities of coordination and supervision of the work of others, so that the work can be completed efficiently and effectively.” Yang memiliki arti manajemen melibatkan kegiatan-kegiatan, koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Selain itu, George R. Terry (2018:2) mendefinisikan bahwa:

“Management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people” yang memiliki arti manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain”.

Dan pendapat lain yang dikemukakan Afandi (2018:1), bahwa:

“Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif “.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Sehingga manajemen dapat dikatakan sebagai suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat memahami sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dalam cakupan yang luas.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Robbins dan Coulter (2018:45) menjelaskan 4 fungsi manajemen yang meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*).

Proses yang meliputi penentuan tujuan, penetapan strategi-strategi untuk pencapaian tujuan, dan pengembangan serangkaian rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasi kegiatan-kegiatan

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Proses ini meliputi pengaturan dan penentuan pekerjaan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sebelumnya telah direncanakan dan dirancang dalam struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem organisasi dan lingkungan yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

3. Memimpin (*Leading*).

Suatu fungsi yang mencakup memotivasi bawahannya, mengarahkan aktivitas, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, menyelesaikan konflik-konflik, dan mempengaruhi setiap individu maupun kelompok saat bekerja.

4. Pengendalian (*Controlling*).

Proses yang dilakukan untuk mengawasi dan mengevaluasi agar fungsi manajemen berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam fungsi mengatur,

manajer harus terus memonitoring perkembangan performa terhadap tujuan perusahaan untuk mengetahui seberapa efektifkah manajemen yang sudah dijalankan untuk kemudian dievaluasi kembali.

Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk *plan*. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebuah usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Fungsi-fungsi manajemen yang dimulai dari merencanakan, mengkoordinasikan, memimpin/mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang sudah direncanakan untuk pencapaian suatu target yang diharapkan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. Berikut unsur-unsur manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry dalam Hasibuan (2019:50):

1. Manusia (*Man*)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena

segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (*Materials*)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan penggunaan manusia dalam melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tingkat yang maksimal dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia, manusia merupakan aset (kekayaan) utama yang harus dijaga dengan baik.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang menitikberatkan pada pengelolaan peran sumber daya manusia dan berperan penting dalam memuaskan sumber daya manusia yang dimulai dari perencanaan hingga pemberhentian karyawan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi secara maksimal untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli :

Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2019:4) bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen umum yang dapat meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.” Sama hal dengan pendapat Afandi (2018:3) bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.” Sedangkan Hasibuan (2019:20)

mengatakan bahwa: “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.” Pendapat lain dari Robbins dan Coutler (2018:2) menyatakan bahwa:

“Human resource managements means the policies and practices one needs to carry out the people or human resource aspects of management position, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appaising”. Yang memiliki arti kurang lebih manajemen sumber daya manusia berarti kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk, merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan menilai.

Dari beberapa definisi di atas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melakukan serangkaian proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pemeliharaan sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia guna dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien dengan adanya keterlibatan sumber daya manusia dari organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pernyataan Menurut Hasibuan (2019: 22) bahwa fungsi Manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional. Berikut penjelasan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisa jabatan
3. Penarikan pegawai
4. Penetapan kerja
5. Orientasi kerja

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
2. Pengembangan karier
3. Penilaian prestasi kerja
4. Sikap

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup :

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja
3. Keputusan kerja
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan mencakup :

1. Komunikasi kerja
2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
3. Pengendalian konflik kerja
4. Konseling kerja

f. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya

manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia baik yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang berada dalam suatu organisasi atau perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Schuler (2017:2) mengatakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah *“At least human resource management has three main objectives, namely improving productivity levels, improving the quality of work life and ensuring the organization has met legal aspects.”* Yang artinya bahwa pengelolaan sumber daya manusia setidaknya memiliki tiga tujuan utama, yaitu meningkatkan tingkat produktivitas, meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan memastikan organisasi telah memenuhi aspek legalitas.

Sedangkan Herman Sofyandi (2018:11) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasi. Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada atas pencapaian efektivitas.

2. Tujuan Fungsional. Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial. Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal.
Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan poin-poin yang telah diuraikan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa setiap organisasi sudah menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi tersebut.

2.1.3 Psikologi Kepribadian, Perilaku Organisasi dan *Knowlegde Management*

Pada bagian ini, peneliti akan membahas teori yang bersangkutan dengan variabel dari judul penelitian dengan menggunakan teori sesuai asal bidang studinya. Dimana variabel yang diambil peneliti yaitu dari perilaku organisasi, psikologi kepribadian, dan *knowlegde management*. Secara singkat, Perilaku organisasi merupakan ilmu yang membahas tentang perilaku atau tindakan individu

dan kelompok dalam suatu organisasi. Psikologi kepribadian adalah salah satu cabang ilmu psikologi yang mempelajari tentang kepribadian manusia melalui tingkah laku manusia dalam sehari-hari sehingga menjadi ciri khasnya. Sedangkan *knowledge management* adalah suatu konsep mengelola pengetahuan yang ada agar tidak hilang dari suatu perusahaan. Berikut merupakan penjelasan mengenai teori-teori tersebut.

2.1.3.1 Psikologi Kepribadian

Psikologi kepribadian termasuk salah satu cabang ilmu psikologi. Psikologi kepribadian merupakan studi yang mempelajari tentang kepribadian yang dimiliki setiap individu. Kepribadian menggambarkan jati diri dan kebiasaan dari seseorang yang ditampilkan oleh individu kepada orang lain sehingga memberikan kesan terhadap dirinya dan menjadi pembeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

2.1.3.1.1 Pengertian Psikologi Kepribadian

Psikologi kepribadian sama halnya dengan cabang ilmu psikologi lainnya, yang memberikan sesuatu berharga bagi pemahaman tentang manusia melalui kerangka kerja psikologi secara ilmiah. Nella Khoirina (2018:112) mendefinisikan bahwa :

“Psikologi Kepribadian adalah ilmu yang mencakup upaya sistematis untuk mengungkapkan dan menjelaskan pola teratur dalam pikiran, perasaan, dan perilaku nyata seorang yang mempengaruhi kehidupannya sehari-hari.”

Pendapat lain yang dikemukakan Oliver P. John at.al (2017:330) bahwa :

“Personality is as characteristic of individuals that describe and account for consistent patterna of feeling, cognition, and behaving. And the phenomena studied by human personality psychologists include temperament and

character traits, dispositions, goals, personal projects, abilities, physical and bodily states, moods, and life stories”. Yang artinya Kepribadian adalah sebagai karakteristik individu yang menggambarkan dan menjelaskan pola perasaan, kognisi, dan perilaku yang konsisten. Dan fenomena yang dipelajari oleh psikolog kepribadian manusia meliputi temperamen dan karakter, disposisi, tujuan, proyek pribadi, kemampuan, keadaan fisik dan tubuh, suasana hati, dan kisah hidup.

Sedangkan Minderop Albertine (2020:100) menyatakan bahwa :

“Psikologi kepribadian adalah psikologi yang mempelajari kepribadian manusia dengan objek penelitian faktor-faktor yang memengaruhi tingkah laku manusia.”

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa psikologi kepribadian adalah suatu ilmu yang mempelajari kepribadian manusia dengan melibatkan perasaan, pikiran dan tingkah laku.

2.1.3.1.2 Struktur Kepribadian

Struktur kepribadian yang dikemukakan oleh Bandura dalam Suwartini (2017:60) terdiri dari empat aspek yaitu sistem self (*self system*), regulasi diri, efikasi diri dan efikasi kolektif.

1. Sistem *Self* (*Self System*)

Bandura meyakini pengaruh yang ditimbulkan oleh *self* sebagai salah satu determinan tingkah laku yang tidak dapat dihilangkan tanpa membahayakan penjelasan dan kekuatan prediksi. Sistem *self* yang dimaksud yaitu struktur kognitif yang memberi pedoman mekanisme dan seperangkat fungsi, persepsi evaluasi dan pengaturan tingkah laku. Sistem tersebut menandakan bahwa tindakan manusia adalah hasil dari interaksi antara lingkungan, perilaku dan manusia itu sendiri.

2. Regulasi diri

Istilah regulasi diri yang dimaksud adalah bahwa setiap individu memiliki kapasitas memotivasi dirinya sendiri untuk menetapkan tujuan personalnya, merencanakan strategi sebagai evaluasi dan modifikasi perilaku yang sedang berlangsung.

3. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Bandura meyakini bahwa efikasi diri merupakan elemen kepribadian yang krusial. Efikasi diri (*self efficacy*) sebagai keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. Efikasi diri sering dikaitkan dengan ekspektasi hasil yang merupakan perkiraan bahwa tingkah laku yang dilakukan oleh diri akan mencapai hasil tertentu.

4. Efikasi Kolektif

Efikasi kolektif merupakan keyakinan yang ada dalam masyarakat bahwa usaha mereka secara bersama-sama dapat menghasilkan perubahan sosial.

2.1.3.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang mengkaji mengenai sikap atau perilaku dari individu dan kelompok di dalam organisasi. Perilaku organisasi melibatkan interaksi baik antara individu dengan individu atau kelompok dengan kelompok. Dimana perilaku tersebut dapat memberikan dampak atau pengaruh kepada performa yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi.

2.1.3.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi tentang perilaku individu dan kelompok didalam organisasi. Hartini (2021: 36) menyatakan bahwa: “Perilaku Organisasi yaitu suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri”. Pendapat lain dikemukakan oleh Jailani (2022:122) bahwa: “Perilaku organisasi merupakan suatu ilmu yang mengkaji berbagai faktor perilaku dan hubungan manusia di dalam organisasi yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu, perilaku kelompok serta struktur dalam organisasi”. Hal tersebut selaras dengan pendapat Robbins dan Coulter (2018:484) bahwa:

“Organizational behavior is the study of the actions of people at work, concerned with group behavior, which includes norms, roles, team building, leadership, and conflict. yang artinya Perilaku organisasi adalah studi tentang tindakan orang-orang di tempat kerja, berkaitan dengan perilaku kelompok, yang meliputi norma, peran, pembangunan tim, kepemimpinan, dan konflik”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan perilaku seseorang di tempat kerja baik perilaku dari individu dan kelompok dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi kemajuan dan perkembangan dari organisasi tersebut.

2.1.3.2.2 Tujuan Perilaku Organisasi

Dalam membuat suatu perencanaan tentu harus searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Robbins dan Coulter (2018:485) menyatakan bahwa terdapat tiga tujuan perilaku organisasi yaitu menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan perilaku:

1. Menjelaskan

Menjelaskan yang berarti mengkaji faktor penyebab perilaku seseorang atau karyawan baik secara individu ataupun kelompok. Dengan cara menjelaskan peristiwa yang terjadi dalam organisasi sehingga dapat mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi di masa yang akan datang.

2. Memprediksi

Memprediksi berarti perilaku organisasi dapat membantu memperkirakan kejadian di kemudian hari dengan menggunakan kejadian dimasa kini sebagai acuan, sehingga dapat diketahui bagaimana karyawan akan merespons berbagai tindakan dan keputusan dalam menghadapi kondisi tersebut.

3. Mengendalikan perilaku

Mengendalikan perilaku yang artinya perilaku organisasi dapat memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dalam organisasi yang sesuai atau selaras dengan kepentingan dan tujuan organisasi, karena setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perilaku organisasi harus dikendalikan dengan artian jika tidak sesuai dengan fungsional organisasi atau perusahaan tentu harus dihindari.

Berdasarkan poin-poin yang sudah dijelaskan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa tujuan dari perilaku organisasi adalah untuk memahami dan menjelaskan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam organisasi tersebut sehingga peristiwa yang tidak diinginkan sebelumnya dapat diprediksi terlebih dahulu sehingga dapat membuka cara berpikir individu tersebut dalam suatu lingkungan dengan mengendalikan perilakunya.

2.1.3.2.3 Faktor-Faktor yang diperhatikan dalam Perilaku Organisasi

Berdasarkan Robbins dan Coulter (2018:485) terdapat enam perilaku yang harus di perhatikan dalam organisasi guna mencapai tujuan yaitu:

1. Produktivitas Karyawan (*Employee productivity*)

Produktivitas karyawan adalah ukuran kinerja dari efisiensi dan efektivitas.

2. Ketidakhadiran (*Absenteeism*)

Ketidakhadiran artinya tidak masuk kerja. Seorang karyawan akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan jika karyawan tersebut tidak hadir. Meskipun ketidakhadiran tidak dapat dihilangkan, tingkat yang berlebihan akan berdampak langsung pada fungsi organisasi.

3. Perputaran (*Turnover*)

Perputaran adalah penarikan permanen sukarela dan tidak disengaja dari suatu organisasi. Ini bisa menjadi masalah karena peningkatan perekrutan, seleksi, dan biaya pelatihan serta gangguan kerja.

4. Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational citizenship behavior* (OCB))

Perilaku kewargaan organisasi (OCB) bersifat diskresioner atau kebebasan mengambil keputusan sendiri dalam setiap situasi yang dihadapi. Perilaku ini bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan formal seorang karyawan tetapi mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif.

5. Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*)

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Meskipun kepuasan kerja merupakan sikap daripada

perilaku, itu adalah hasil yang menjadi perhatian banyak manajer karena karyawan yang puas lebih mungkin muncul untuk bekerja, memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, dan bertahan dengan organisasi.

6. Perilaku kerja kontraproduktif (*Counterproductive workplace behavior*)

Perilaku kerja kontraproduktif adalah setiap perilaku karyawan yang disengaja yang berpotensi membahayakan organisasi atau individu dalam organisasi. Perilaku kerja kontraproduktif muncul dalam organisasi dalam empat cara yaitu penyimpangan, agresi, perilaku anti sosial, dan kekerasan.

2.1.3.3 Knowledge Management

Knowledge management memiliki peran penting terhadap inovasi atau pembaharuan yang berkelanjutan atas sumber pengetahuan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. *Knowledge management* sebagai dasar untuk menciptakan lingkungan yang menguntungkan bagi perusahaan dengan memanfaatkan individu yang ada yang berpengetahuan untuk menggunakan dan berbagi keahlian serta menciptakan pengetahuan baru.

2.1.3.3.1 Pengertian Knowledge Management

Knowledge management terdiri dari dua kata yaitu, *knowledge* sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal ini terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk tindakan. *Management* merupakan proses mengkoordinasikan, mengintegrasikan, menyederhanakan, dan menyinkronisasikan sumber daya manusia, material dan metode dengan mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggiatan, pengawasan agar suatu tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif

dan efisien. Berikut adalah pengertian *knowledge management* berdasarkan beberapa ahli :

Adzima & Sjahruddin (2019:59) mendefinisikan bahwa :

“*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”

Sedangkan Arilaha (2018:3) menyatakan bahwa :

“Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) merupakan aktivitas merencanakan, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten”.

Selain itu, Nabilah Ulfa (2021:117) menyatakan bahwa :

“*Knowledge management* ialah sebagai proses suatu organisasi dalam mengakses pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang menghasilkan keterampilan baru, memungkinkan pekerjaan kinerja, mendorong inovasi dan menciptakan nilai pelanggan.”

Dapat diambil kesimpulan bahwa *knowledge management* merupakan proses yang membantu organisasi untuk 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. Oleh karena itu, melalui tahapan tersebut *knowledge management* diturunkan menjadi *knowledge sharing*.

2.1.3.3.2 Komponen-komponen *Knowledge Management*

Bhatt dalam buku Novalien C. Lewaherilla (2019:32) mengemukakan bahwa terdapat tidak komponen. Berikut adalah penjelasannya.

1. Manusia (*People*)

Manusia merupakan faktor utama dalam penerapan *knowledge management*. Hal tersebut dikarenakan pengetahuan terdapat dalam diri manusia dan akan di transfer ke manusia lain.

2. Proses (*Process*)

Proses membantu untuk mengeskternalisasi yang berhubungan dengan perubahan proses kerja, organisasi dan lain-lain.

3. Teknologi (*Technology*)

Teknologi merupakan peran atau media pendukung dalam *knowledge management*, yang dibutuhkan oleh individu yang memiliki kompetensi dalam menggunakannya.

2.1.3.3.3 Proses *Knowledge Management*

Berdasarkan pendapat Gilbert Probst et.al (2017:21) mengatakan bahwa proses *knowledge management* dalam pengaturan dan pengelolaan *knowledge* yang terdapat pada organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut :

1. *Knowledge management Identification* (Identifikasi pengetahuan).

Mengidentifikasi pengetahuan eksternal berarti menggunakan dan menggambarkan lingkungan pengetahuan perusahaan. *Knowledge management* yang efektif harus memastikan kejelasan eksternal dan internal dan membantu karyawan secara individual untuk menentukan apa yang mereka butuhkan.

2. *Knowledge Acquisition* (Memperoleh/mendapatkan Pengetahuan).

Perusahaan memasukkan perolehan pengetahuan dengan mendatangkan

bagian penting dari pengetahuan mereka dari sumber luar. Hubungan dengan *customer*, *supplier*, pesaing dan mitra kerja disadari mempunyai potensi untuk menghasilkan pengetahuan. Perusahaan juga bisa membeli pengetahuan yang tidak dapat dikembangkan oleh mereka sendiri dengan merekrut ahli atau mendapatkan perusahaan inovatif khusus lainnya.

3. *Knowledge Development* (Pengembangan Pengetahuan).

Sebuah *building block* yang mana melengkapi *knowledge acquisition*. Berfokus pada menghasilkan keahlian baru, produk baru ide yang lebih bagus dan proses yang lebih efisien. *knowledge development* meliputi semua usaha manajemen dan ditujukan pada kemampuan memproduksi yang belum pada organisasi sekarang, atau yang belum ada di dalam maupun diluarnya.

4. *Knowledge Sharing and Distribution* (berbagi dan pendistribusian pengetahuan)

Berbagi dan distribusi *knowledge* dalam suatu organisasi adalah kondisi yang vital untuk mengubah informasi yang dapat digunakan oleh organisasi. Penentuan pada siapa saja pengetahuan tersebut dapat diakses dan seberapa luas akses yang dapat diberikan. Pendistribusian pengetahuan memerlukan fasilitas yang menunjang agar pengetahuan yang dimaksud dapat diterima oleh orang yang bersangkutan. Langkah yang paling penting adalah menganalisis peralihan pengetahuan dari individu ke grup atau organisasi. Distribusi pengetahuan adalah proses membagi dan menyebarkan pengetahuan yang sudah ada didalam organisasi.

5. *Knowledge Utilization* (Penggunaan Pengetahuan)

Keseluruhan poin dalam manajemen pengetahuan adalah untuk memastikan bahwa pengetahuan yang ada dalam organisasi diterapkan secara produktif untuk keuntungan organisasi tersebut. Identifikasi dan distribusi yang sukses dari pengetahuan yang penting tidak menjamin bahwa akan dimanfaatkan dalam aktivitas-aktivitas sehari-hari perusahaan. Terdapat beberapa hambatan yang menghambat kegunaan dari pengetahuan “luar”. Maka dari itu, langkah yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa keahlian berharga dan aset pengetahuan (seperti hak paten dan lisensi) dapat dimanfaatkan secara keseluruhan.

6. *Knowledge Retention* (Pemeliharaan/penyimpanan Pengetahuan).

Manajemen Talenta yang dibutuhkan tidak secara otomatis tersedia setiap saat. Pemeliharaan yang selektif terhadap informasi, dokumen dan pengalaman memerlukan manajemen. Proses untuk seleksi, menyimpan dan secara rutin *update* pengetahuan dari nilai yang berpotensi dimasa depan, harus terstruktur dengan hati-hati. Apabila ini belum selesai, keahlian yang berharga mungkin akan dibuang. Pemeliharaan pengetahuan bergantung pada penggunaan yang efisien dari media penyimpanan organisasi yang berlingkup luas.

Sedangkan Probosari Ninik (2017:66) menyatakan bahwa pengelolaan dan proses dasar *Knowledge Management* yaitu sebagai berikut:

1. Perolehan/Akuisisi pengetahuan

Perolehan/Akuisisi pengetahuan adalah proses perolehan ataupun pengembangan aset intelektual, termasuk pemahaman personal, keahlian,

pengalaman dan relasi antar data. Dalam proses ini terjadi perekaman data atau penyimpanannya ke dalam *database* pengetahuan organisasi atau *knowledge repository*.

2. Berbagi pengetahuan

Berbagi pengetahuan adalah proses menyebarkan dan membuat pengetahuan tersedia untuk berbagai kalangan yang membutuhkan di dalam organisasi penggunanya. Proses berbagi dapat terbentuk melalui proses sosial pada kultur organisasi yang menghargai aktivitas berbagi pengetahuan. Proses tersebut dapat berlangsung secara tradisional melalui diskusi dan kolokium, maupun melalui medium modern dengan berbasiskan teknologi.

3. Memanfaatkan pengetahuan

Memanfaatkan pengetahuan adalah proses penggunaan pengetahuan di dalam organisasi. Termasuk di dalamnya adalah penerapannya dalam pembentukan panduan-panduan kerja berdasarkan pengalaman dan pengetahuan di masa lampau. Dalam proses ini juga terjadi aktivitas pengembangan dan penyempurnaan lebih lanjut dari pengetahuan yang telah didapatkan.

2.1.4 *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan istilah dalam psikologi, yaitu penilaian individu terhadap kemampuan untuk mengorganisasikan dan melaksanakan sejumlah tingkah laku yang sesuai dengan unjuk kerja (Bandura dalam Flora Puspitaningsih, 2017:76). *Self efficacy* terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur

kepribadian, dan “*efficacy*” yang berarti penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang dipersyaratkan atau ditentukan. *Self efficacy* merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa.

2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy (efikasi diri) tidak terkait dengan keterampilan yang dimiliki seseorang, melainkan keyakinan individu tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur diri sendiri, menyelesaikan tugas, menghasilkan sesuatu, dan mengambil tindakan yang tepat untuk menghadapi rintangan dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Pengertian *self efficacy* yang dikemukakan oleh Lina Arifah (2019:5) bahwa “*Self efficacy* adalah keyakinan diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu.” Pendapat tersebut selaras dengan yang dikemukakan Hasanah et al. (2019:522) bahwa: “*self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.” Sedangkan Bandura dalam Ismanto et al., (2021:296) mengemukakan bahwa :

” *Self efficacy is a person’s belief in his ability to produce predetermined levels of performance, which affect activity in their lives.*” Artinya efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja yang telah ditentukan, yang mempengaruhi aktivitas dalam kehidupan mereka.

Pendapat lain yang diungkapkan oleh Triana (2017:8) bahwa :

“*Self efficacy* merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan”.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang akan kemampuan yang ada pada dirinya dalam hal menjalankan tugas tertentu dan mengatasi hambatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya dalam melakukan tindakan yang tepat dalam kondisi tertentu.

2.1.4.2 Faktor Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Berdasarkan Bandura dalam A.Yunita (2021:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* pada individu yaitu sebagai berikut:

a. Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*value*), kepercayaan (*believe*), dan proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

b. Gender

Perbedaan gender juga dapat berpengaruh terhadap efikasi diri ia menyatakan bahwa wanita memiliki efikasi yang lebih tinggi untuk mengelola perannya dibandingkan pria, karena wanita selain menjadi ibu rumah tangga juga menjadi wanita karier dari pada pria yang hanya bekerja.

c. Sifat Dari Tugas yang Dihadapi

Besarnya kesulitan tugas yang diterima oleh individu akan mempengaruhi penilaian kemampuan individu tersebut. Semakin kompleks tugas, semakin individu meremehkan kapasitasnya.

d. Intensif Eksternal

Salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah pemberian insentif, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain akan merefleksikan keberhasilan seseorang dalam sebuah pekerjaan.

e. Status dan Peran Individu Dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status sosial lebih tinggi akan memperoleh kontrol yang besar sehingga akan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Begitu juga sebaliknya individu yang lebih rendah status sosialnya cenderung akan memiliki tingkat efikasi diri yang rendah.

f. Kemampuan Diri

Informasi individu bisa mempengaruhi efikasi diri seseorang. Individu yang menerima informasi positif mengenai dirinya itu berarti individu tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi, dan juga individu menerima informasi negatif mengenai dirinya itu berarti efikasi diri yang dimilikinya rendah.

2.1.4.3 Sumber *Self Efficacy*

Bandura dalam Robbins & Judge (2018:140) mengemukakan bahwa sumber utama untuk meningkatkan *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Master Experience*)

Pengalaman menyelesaikan masalah adalah sumber yang paling penting

mempengaruhi *self efficacy* individu. Menyelesaikan masalah memberikan bukti yang paling akurat dari tindakan apa saja yang diambil untuk meraih suatu keberhasilan atau kesuksesan, keberhasilan tersebut dibangun dari kepercayaan yang kuat didalam keyakinan individu. Kegagalan akan menentukan *self efficacy* individu terutama bila perasaan keyakinan belum terbentuk dengan baik.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Pengalaman orang lain adalah pengalaman pengganti yang disediakan sebagai model. *Self efficacy* meningkat ketika individu mengamati pencapaian orang lain yang setara dengan kompetensinya, tetapi akan menurun ketika melihat kegagalan individu lain. Apabila individu lain tidak setara dengannya maka pemodelan akan memberikan efek kecil bagi *self efficacy*.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan *self efficacy* individu dan menunjukkan perilaku yang digunakan secara efektif. Persuasi verbal meningkatkan kepercayaan individu mengenai hal- hal yang dimiliki untuk lebih berusaha mencapai tujuan dan keberhasilan. Persuasi verbal berhubungan dengan kondisi atau situasi yang tepat bagaimana dan kapan persuasi tersebut diberikan agar dapat meningkatkan *self efficacy* individu.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Affective State*).

Individu akan terpengaruh dengan suasana hati. Suasana hati yang positif

akan membantu meningkatkan *self efficacy* sedangkan suasana hati yang buruk akan membuat *self efficacy* menjadi lemah dan menyebabkan reaksi cemas, takut, dan stres sehingga individu lebih memilih untuk menghindarinya. Mengurangi reaksi tersebut dapat mengubah kecenderungan emosi negatif sehingga akhirnya akan mempengaruhi *self efficacy* positif terhadap individu.

2.1.4.4 Peranan *Self Efficacy*

Kemampuan diri akan memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan. Bandura dalam Lianto (2019:59) mengatakan bahwa *self efficacy* yang terbentuk cenderung akan menetap dan tidak mudah berubah, kekuatan *self efficacy* akan menjadi penentu perilaku. Berikut adalah peranan dari terciptanya *self efficacy*.

1. Menentukan pemilihan perilaku.

Menentukan pemilihan perilaku maka Individu akan cenderung memilih melakukan tugas di mana ia merasa memiliki kemampuan yang lebih tinggi untuk menjalankannya, alih-alih tugas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* menjadi pemicu munculnya suatu perilaku.

2. Menentukan besarnya upaya dan daya juang terhadap hambatan.

Bandura berpendapat bahwa *self efficacy* menentukan kekuatan dan daya tahan individu dalam mengatasi hambatan dan situasi yang tidak menyenangkan. *Self efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan tentang kemampuan menyelesaikan tugas sehingga individu akan lebih tabah ketika mengalami hambatan dalam menjalankan tugasnya. Upayanya pun akan lebih banyak dikerahkan karena keyakinan bahwa usahanya tidak akan sia-sia.

3. Menentukan cara pikir dan reaksi emosional.

Individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung menganggap dirinya tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, mereka cenderung membesar-besarkan masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada kenyataannya. Mereka lebih sering merasa pesimis, mudah putus asa, dan tertekan. Sebaliknya, orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan menganggap tugas-tugas beratnya sebagai tantangan yang menarik untuk di atasi. Pikiran dan perasaannya lebih terbuka untuk menemukan solusi bagi permasalahan yang dihadapi.

4. Prediksi perilaku yang akan muncul.

Orang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih berminat melibatkan diri dalam aktivitas organisasi. Interaksinya dengan lingkungan kerja lebih intensif. Dalam kerja sama tim, mereka lebih kreatif menemukan berbagai solusi dan ikhlas bekerja keras karena keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah cenderung lebih tertutup dan kurang terlibat dalam kerja sama tim karena persepsi mereka tentang masalah dan kesulitan lebih besar ketimbang peluang untuk mengubah keadaan.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Lina Arifah (2019:9) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam *self efficacy* yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength* yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Tingkat Kesulitan (*Magnitude*)

Dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan

sederhana, *self efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Berikut adalah indikator magnitude :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas

2. Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai harapan seseorang. *Self efficacy* menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Berikut adalah indikator dimensi *strength*:

- a. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun.
- b. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.

3. Luas Bidang Perilaku (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang

dengan *self efficacy* rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Berikut adalah indikator dari dimensi *generality*:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik)

2.1.5 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan. *Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku seorang karyawan yang meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan yang telah dibuat di lingkungan kerja. Perilaku yang dilakukan tersebut memberikan nilai tambah yang positif bagi karyawan sebagai salah satu bentuk dari perilaku pro sosial yaitu perilaku sosial yang positif konstruktif dan bermakna membantu.

2.1.5.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah kinerja *extra-role* atau melampaui kewajiban formal dimana perilaku karyawan dalam membantu rekan kerja yang mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan seperti masih adanya pekerjaan yang belum selesai untuk di kerjakan dan perilaku ini tidak terkait dengan kompensasi langsung. *Organizational Citizenship Behavior* muncul karena didukung oleh adanya persepsi terhadap organisasi sehingga timbul rasa kepuasan kerja pada setiap karyawan ketika dapat melakukan sesuatu yang berhubungan demi kepentingan perusahaan.

Beberapa para ahli telah memberikan definisi mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diantaranya adalah sebagai berikut: Robbins & Coulter (2018:56) mengemukakan bahwa : “*Organizational citizenship behavior* yaitu perilaku diluar kewajiban kerja karyawan dan dapat meningkatkan fungsi dalam organisasi secara efektif.” Pendapat tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Organ dalam Fory Armin (2018:10) yang menyatakan bahwa :

“*Organizational Citizenship Behavior is individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective function of the organization*”. artinya perilaku OCB merupakan suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit terhadap sistem ganjaran (*reward*) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.

Sedangkan Permatasari (2018:3) mendefinisikan bahwa :

“*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal dan yang secara keseluruhan (*agregat*) akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi pada organisasi.”

Selain itu, Griffin (2018:67) mengemukakan bahwa:

“*Organizational citizenship refers to the behavior of individuals who make a positive overall contribution to the organization*” (Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk perusahaan).

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman dan dapat menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan sebuah perilaku individu yang memberikan kontribusi lebih dan diluar dari kewajiban kerjanya kepada perusahaan. Perilaku ini dilakukan secara suka rela dan tidak mengharapkan imbalan apapun demi kepentingan organisasi atau perusahaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* tentu harus di perhatikan oleh seorang pemimpin. Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan Organ et al. dalam Rahmawati Tri (2018:99) bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut :

1. Faktor Internal

a. Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa dirinya puas lebih besar kemungkinan berbicara positif pada perusahaan, membantu orang lain atau rekan kerjanya, bekerja melampaui target, lebih dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas atau pekerjaannya karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif.

b. Komitmen Perusahaan

Komitmen perusahaan adalah bagaimana seorang karyawan tetap ingin mempertahankan dirinya dalam sebuah perusahaan dengan menjalankan upaya untuk tujuan atau sasaran dari perusahaan. komitmen perusahaan ini terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

c. Kepribadian

Perbedaan kepribadian individu merupakan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan *organizational*

citizenship behavior mereka. Terdapat 5 (lima) dimensi kepribadian yang terdiri dari kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*.

d. Moral Karyawan

Moral berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Moral merupakan kewajiban seseorang terhadap masyarakat atau perusahaannya. Terdapat 3 (tiga) unsur moral yaitu kesadaran, kecintaan, dan keberanian.

e. Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran perusahaan sebagaimana diprasyarkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Terdapat tiga karakteristik pokok dari motivasi yaitu usaha, kemauan, dan arah atau tujuan.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktivitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Terdapat 2 (dua) gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan.

b. Kepercayaan Pada Pemimpin

Kepercayaan atau *trust* adalah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas, dan perhatian.

Dalam konteks perusahaan, terdapat 3 (tiga) jenis kepercayaan seperti di antaranya kepercayaan berdasarkan penolakan, pengetahuan, dan kepercayaan yang berbasis identifikasi.

c. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan mengacu kepada makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan perusahaan dengan perusahaan lain. Budaya perusahaan adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota perusahaan. Terdapat karakteristik budaya perusahaan inovasi dan pengambilan risiko, perhatian lebih pada proses, orientasi pada hasil, orientasi pada orang yang berada dalam perusahaan, orientasi tim dan kecekatan, dan stabilitas kondisi perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, peneliti sampai pada pemahaman dan menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* yaitu terdiri dari kepuasan kerja, komitmen perusahaan, kepribadian, moral, motivasi, tanggung jawab, kepemimpinan, kepercayaan kepada pimpinan, dan budaya organisasi.

2.1.5.3 Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Individu yang memberi kontribusi untuk keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi organisasi. Adapun manfaat-manfaat *organization citizenship behavior* terhadap organisasi pernyataan dari Hendra Hadiwijaya (2017:45) yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas rekan kerja

2. Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
3. Menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja yang efektif
4. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik
5. Mempertahankan stabilitas Prestasi Kerja organisasi
6. Memiliki kemampuan untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan
7. Membuat organisasi lebih efektif dengan membuat modal sosial.

Pernyataan tersebut tidak jauh berbeda halnya dengan Podsakoff dan MacKenzie dalam Andi Hendrawan dkk (2017:43) yang menyatakan bahwa manfaat *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi yaitu sebagai berikut :

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik

7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Pendapat Organ dalam Fory Armin (2018:76) menyatakan bahwa terdapat lima dimensi dan indikator *organizational citizenship behavior* yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. Berikut adalah penjelasan mengenai lima dimensi tersebut beserta indikatornya.

1. *Altruism* (perilaku membantu)

Dimensi ini mengarah kepada kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam situasi yang tidak biasa, yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Indikator *altruism* atau perilaku membantu terdiri atas :

- a. Perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Menggantikan rekan kerja yang tidak hadir

2. *Conscientiousness* (sikap kesadaran)

Mengacu pada seorang karyawan dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari apa yang diharapkan. Indikator *conscientiousness* atau sikap kesadaran terdiri atas:

- a. Berperilaku melebihi dari prasyarat minimum
- b. Patuh terhadap aturan

3. *Sportsmanship* (sikap sportif)

Sikap sportif merupakan keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga lebih

menekankan pada aspek positif organisasi dari pada aspek negatif. *Sportsmanship* menunjukkan sportivitas seorang pekerja atau karyawan terhadap organisasi. Indikator *sportsmanship* atau sikap sportif terdiri atas :

- a. Tidak mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan
- b. Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Perusahaan

4. *Courtesy* (kebaikan)

Merupakan perilaku seperti membantu seseorang dalam mencegah terjadinya suatu permasalahan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. *Courtesy* (kebaikan) merujuk pada tindakan pengajaran kepada orang lain sebelum ia melakukan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Indikator *courtesy* atau kebaikan terdiri atas :

- a. Menghargai hak orang lain
- b. Memperhatikan orang lain dengan saling mengingatkan

5. *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)

Merupakan perilaku yang ikut serta mendukung fungsi administrasi organisasi. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang yang ditekuni. Indikator *civic virtue* atau moral kemasyarakatan terdiri atas:

- a. Partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian
- b. Mencari informasi-informasi penting perusahaan

2.1.6 *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing merupakan sebuah proses dalam *knowledge management* yang bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan dengan menyebarkan pengetahuan kepada karyawan yang membutuhkan. Kegiatan *knowledge sharing* ini tentu saja dapat membantu individu dalam organisasi atau perusahaan, dengan implementasi yang tepat *knowledge sharing* dapat dirasakan manfaatnya sehingga organisasi memperoleh pengetahuan yang berguna bagi perusahaan.

2.1.6.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan yaitu komunikasi antar karyawan yang melibatkan pertukaran dan penerimaan pengetahuan dan menjadi salah satu cara pokok untuk berbagi pengetahuan adalah interaksi manusia. *knowledge sharing* dilakukan antar individu-individu dalam suatu kelompok sehingga informasi mengenai perkembangan dari lingkungan luar maupun dari lingkungan dalam dapat tersebar menyeluruh ke seluruh bagian dan tingkatan di dalam perusahaan, sehingga *knowledge* yang dimiliki dari setiap karyawan tidak terpendam di dalam diri setiap individu. Dibawah ini merupakan pengertian *knowledge sharing* berdasarkan pendapat para ahli :

Pengertian *knowledge sharing* yang dikemukakan oleh Tung (2018:99) yaitu:

“*Knowledge sharing* merupakan proses untuk membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru.

Tjahjawati et al., (2019:49) mendefinisikan bahwa :

”*Knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. Aktivitas-aktivitas tersebut hubungannya dapat dikatakan erat seiring peningkatan kemampuan setiap individu untuk dapat berinovasi.”

Sedangkan Novalien (2020:55) menyatakan bahwa :

“*Knowledge sharing* adalah proses pemindahan keterampilan dan kemampuan antar karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan manfaat dan kinerja organisasi yang berdampak pada kesuksesan, keberlanjutan dan daya saing.”

Selain itu, Hoof and Ridder dalam Nurrachman (2019:157) mengatakan:

“*Knowledge sharing is a reciprocal process whereby individuals exchange knowledge (tacit and explicit knowledge) and jointly create new knowledge*”. Yang artinya *knowledge sharing* adalah proses timbal balik dimana individu bertukar pengetahuan (pengetahuan *tacit* dan eksplisit) dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru.

Berdasarkan pendapat mengenai *knowledge sharing* peneliti sampai pada pemahaman bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi ilmu, kemampuan, pengetahuan, maupun pengalaman antar individu sebagai sesama rekan kerja sehingga menciptakan suatu pengetahuan yang baru yang mana pengetahuan tersebut dapat menjadi sebuah inovasi sebagai bahan penguat untuk daya saing.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Terdapat tiga faktor-faktor *knowledge sharing* yang meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor teknologi. Faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* yang dikemukakan Tung (2018: 105) adalah sebagai berikut:

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 individu karyawan seperti rasa kepercayaan dari setiap individunya, faktor dari organisasi karyawan yang meliputi suasana dalam budaya organisasi dan faktor teknologi yang meliputi fasilitas dan prasarana.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator *Knowledge sharing*

Hoof and Ridder dalam Nurrachman (2019:157) mengatakan bahwa *knowlegde sharing* terdiri atas dua dimensi, yaitu :

1. *Knowledge donating* (memberi pengetahuan), yaitu perilaku dalam mengkomunikasikan atau membagikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada orang lain.
 - a. Berbagi pengetahuan baru
 - b. Berbagi informasi mengenai pekerjaan
 - c. Berbagi cerita tentang pekerjaan
 - d. Berbagi keahlian tentang pekerjaan

2. *Knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan), yaitu perilaku individu dalam menerima informasi maupun pengetahuan mengenai modal intelektual yang dimiliki orang lain.
 - a. Mengumpulkan pengetahuan baru
 - b. Mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan
 - c. Mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari kompetensi orang lain

Untuk mengukur perilaku *knowledge sharing* ada beberapa indikator yang digunakan oleh penelitian-penelitian sebelumnya di antaranya penelitian yang dilakukan oleh Chuang dalam Satria, A Nurcahyo & Wikaningrum (2020:15) yaitu

1. Kesiediaan berbagi pengetahuan khusus
2. Kesiediaan berbagi pengetahuan secara virtual
3. Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan
4. Kesiediaan berdiskusi selama pertemuan
5. Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi.

Sedangkan Indikator dalam *knowledge sharing* Marquardt (2017:162) mengatakan bahwa membagi proses pengetahuan dalam perusahaan dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi, pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara, yaitu: metode tertulis, metode lisan, pelatihan dan pendampingan dan rotasi pekerjaan.
2. Transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi juga dapat mentransfer pengetahuan secara tidak sengaja dengan berbagai cara, yaitu cerita, mitos, satuan tugas, jaringan informasi.

2.1.7 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, dengan adanya kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan karena hal ini yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tingkat capaian atau sebuah hasil kerja dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja karyawan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan berdasarkan beberapa ahli :

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Selain itu Veithzal Rivai (2019:406) mengatakan bahwa : “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

perusahaan.” Sedangkan Lijan Poltak Sinambela (2018:480) mengemukakan bahwa: “Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.”

Selain itu, Afandi (2018:83) mendefinisikan bahwa:

“Kinerja karyawan 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”.

Berdasarkan pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa dapat disimpulkan kinerja merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja dari seorang karyawan berdasarkan syarat dan ketentuan yang berlaku sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dalam periode tertentu. Hasil kerja tersebut dicapai dengan tidak melanggar hukum dan tentu tidak bertentangan dengan etika serta moral.

2.1.7.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Kasmir (2019:189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat semakin cepat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian yaitu kebiasaan, sifat, karakter yang dimiliki seseorang yang berkembang ketika seseorang berhubungan dengan orang lain.

5. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat secara internal maupun eksternal, maka karyawan cenderung akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh

suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Motivasi

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Motivasi dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana.

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 ketaatan terhadap kebijakan yang ada di suatu organisasi

Berbeda halnya dengan yang dikemukakan Lijan P. Sinambela (2018:498)

yang menyatakan bahwa faktor kinerja karyawan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Individu (karyawan)

Hal-hal yang mempengaruhi individu dalam mencapai kinerja yang sudah disepakati oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. Banyaknya di antara karyawan yang memiliki pengalaman buruk dengan manajemen kerja.
- b. Tidak ada orang yang suka dikritik.
- c. Kebingungan dalam mengartikan tugas pekerjaan
- d. Para karyawan sering kali tidak mengerti untuk apa manajemen kinerja dilaksanakan dan tidak memandangnya sebagai sesuatu yang berguna bagi mereka.

2. Perusahaan

Formulir dan prosedur yang digunakan organisasi tidak masuk akal, hanya sekedar setumpuk pekerjaan administrasi yang tidak ada tujuannya.

- a. Tidak punya waktu.
- b. Tidak suka bertengkar dengan karyawan, karena karyawan akan merasa diserang dan hal lain tidak pernah terasa nyaman.
- c. Sudah memberikan umpan balik kepada karyawan.

2.1.7.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan berdasarkan pernyataan Veithzal Rivai (2019:552) pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.

6. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
7. Pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

Sedangkan Lijan P. Sinambela (2018:503-504) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan SDM yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Berdasarkan poin-poin yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan agar memiliki tanggung jawab dan memiliki prestasi dalam bekerja sehingga mendapatkan solusi dari permasalahan yang sedang di hadapi.

2.1.7.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat mempengaruhi kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan tersebut. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:72) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya.

Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kehandalan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang

harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan.

Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu
- b. Hasil kerja
- c. Kepuasan Kerja

3. Kerja sama

Kerja sama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerja sama
- b. Kekompakan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu:

a. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima dimensi kinerja pegawai antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif dengan beberapa indikator.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian sejenis yang sedang dilakukan. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Afif Rafiditya dan Syarifuddin (2020) Pengaruh <i>Self Esteem</i> Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung (<i>Jurnal Proceeding of Management</i> : Vol.7, No.2 Agustus 202)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan	1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel kinerja karyawan 3. Lokasi penelitian	Variabel <i>self esteem</i>
2	Erlin Dwi Afilia dan Rusman (2020) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan <i>Organizational Citizenshi Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen KCU Bandung (Jurnal Prosiding Manajemen, Vol.6 No 1, Februari 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Meneliti variabel <i>Organizational Citizenshi Behavior</i> 2. Kinerja karyawan serta 3. lokasi penelitian	Variabel kecerdasan emosional

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
3	Fikran David dan Pandowo(2018) Pengaruh keadilan organisasi dan <i>self efficacy</i> terhadap <i>knowledge sharing</i> (Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi, dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel <i>knowledge sharing</i>	1. Variabel keadilan organisasi 2. Lokasi penelitian
4	Heny Diane Yusnita dan Kuncoro(2018) Pengaruh <i>Learning Organization</i> Dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi <i>Knowledge Sharing</i> (Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora Vol.1, No.10 Agustus 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Learning Organization</i> dan <i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan dengan <i>knowledge sharing</i> sebagai variabel intervening	1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel <i>Knowledge sharing</i> 3. Variabel <i>kinerja karyawan</i>	1. Variabel <i>learning organization</i> 2. lokasi penelitian
5	Hery Verianto (2019) Pengaruh Kepercayaan, <i>self efficacy</i> , dan komitmen organisasi terhadap <i>knowledge sharing</i> karyawan di PT KCU Panin tbk Kota Pontianak (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan. Vol.8 No.2 (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan tidak mempengaruhi <i>knowledge sharing</i> , <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> , dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>knowledge sharing</i>	1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel <i>knowledge sharing</i> 3. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kepercayaan 2. Variabel komitmen organisasi dan 3. Lokasi penelitian
6	Jesica Trifenanto (2021) Pengaruh <i>Psychological Empowerment</i> , <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Psychological Empowerment</i> , <i>Emotional Intelligence</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Variabel <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> 2. Variabel <i>knowledge sharing</i>	1. Variabel <i>psychological empowerment</i> 2. Variabel <i>emotional intelligence</i> 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(Jurnal Ketopong Pendidikan Volume 1, Edisi 2, Desember 2021)	berpengaruh positif Terhadap <i>Knowledge Sharing</i>		
7	Jose Priska dkk (2020) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 9, No. 1 Edisi Januari-Juni 2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat <i>Self Efficacy</i> , motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan	1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel motivasi 2. Variabel kepuasan kerja 3. Lokasi penelitian
8	Muhamad Ichsan Azhari dan Bambang (2022) <i>Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada CIMB Niaga Jawa Tengah)</i> (Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)Vol.6 No.1 (2022))	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kompetensi 2. Lokasi penelitian
9	Mustofa dan Nugroho J. L. Eko (2023) <i>The Effect of Organizational Learning Culture, Self-efficacy, and Organizational Citizenship Behavior on Knowledge Sharing Behavior</i> (<i>International Journal of Proceedings on Management</i> Vol.3, issue 6)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Learning Culture</i> , <i>Self efficacy</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	1. Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 2. Variabel <i>Self efficacy</i> 3. Kinerja karyawan	1. Variabel <i>Organizational learning culture</i> 2. Lokasi Penelitian
10	Nuzulia Rahmati dan Novliadi (2021) <i>The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on The</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 2. Variabel <i>knowledge sharing</i>	1. Variabel <i>organizational commitment</i> 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<i>Intention of Sharing Knowledge</i> (<i>International Journal of Progressive Sciences and Technologies</i> Vol.24 No.2)	positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> baik secara parsial maupun simultan		
11	Okky Orlando (2018) Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di AJB Bumitera Surabaya (Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.6 No. 1 (2018))	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel disiplin kerja 2. Lokasi penelitian
12	Oriana Tandayong dan Edalmen (2019) Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap <i>Knowledge Sharing</i> Karyawan (Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume I No. 4/2019 Hal: 656-665)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i> <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i>	1. Variabel <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> 2. Variabel <i>knowledge sharing</i>	1. Variabel komitmen organisasional 2. Lokasi penelitian
13	Regina Jaklyn Tampi dan Saerang (2023) Pengaruh <i>Organizational Support</i> , Komitmen Organisasi Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Taspen Cabang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational Support</i> , Komitmen organisasi, <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan	1. Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel <i>organizational support</i> 2. Variabel komitmen organisasi 3. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(Jurnal EMBA Vol. 11 No. 1 Januari 2023, Hal. 678-689)	terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan		
14	Ridho Pratomo (2022) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PT. Taspen Kantor Cabang Jambi (Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 04 Desember 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self efficacy</i> menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel kinerja karyawan	Lokasi penelitian
15	Susetyo Darmanto dan Harto (2022) <i>The effect organizational citizenship behavior and learning on knowledge sharing and employee performance</i> (<i>Journal Revista de education</i> , Vol. 4 No 2 ISSN:0034-8082, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organizational citizenship behavior</i> berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh <i>Knowledge sharing</i> dan <i>Learning</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i> dan kinerja karyawan secara langsung	1. Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 2. Variabel <i>Knowledge sharing</i> 3. Variabel Kinerja karyawan	1. Meneliti variabel <i>learning</i> 2. Lokasi penelitian
16	Dyah Sawitri, Endang Suswati dan Khasbulloh Huda. (2018) <i>The Impact Of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (Ocb) On Employees' Performance</i> (<i>International journal of organizational innovation</i> Vol. 9 No.2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Organization al Citizenship Behavior (OCB)</i> Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel <i>organizational citizenship behavior</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kepuasan kerja 2. Variabel komitmen organisasi

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
17	Abelia Permatasari dan Siti Mujanah (2021) <i>The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance</i> (<i>Journal of Applied Management And Business</i> Vol.2, No.1, July 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan diri, kompensasi, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun simultan	1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kemampuan diri 2. Variabel kompensasi
18	Misbachlul Munir dan Samsul Arifin (2021) <i>The Influence of Work Motivation and Self Efficacy on Employee Performance</i> (<i>Journal Simki Economic</i> , Vol. 4, Issue 2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Self Efficacy</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	Variabel motivasi kerja
19	Chau Sen wu (2018) <i>Influence of Creativity and Knowledge Sharing on Performance.</i> (<i>Journal of Technology Management in China</i> , Vol. 7, No.1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas dan <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja.	1. Variabel <i>Knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja	1. Variabel kreativitas 2. Lokasi penelitian
20	Andrea Devani Sekareza, Endang Sulistiyani dan Inayah (2022) <i>Situational Leadership, knowledge sharing, work stress and their on employee performance</i> (<i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)</i> Vol.6, Issue 2, 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Situasional, <i>Knowledge sharing</i> dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel situasional 3. Variabel stres kerja 4. Lokasi penelitian
21	Raharso (2022) <i>Building knowledge sharing through self efficacy and organizational citizenship behavior</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap <i>knowledge sharing</i>	1. Variabel <i>Organizational citizenship behavior</i> 2. Variabel <i>Self efficacy</i> 3. Variabel <i>knowledge sharing</i>	Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Vol.18, Issue 2,2022)	berpengaruh secara signifikan baik secara parsial ataupun simultan		
22	Agustina M.Rika (2018) <i>Improving professional competence and knowledge sharing based on organizational citizenship behavior toward humand resource performance</i> (<i>international journal of islamic business ethics Vol.2 No.7</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif menjadi variabel intervening antara OCB dan kinerja SDM, selain itu <i>knowledge sharing</i> juga bisa menjadi variabel intervening antara kompetensi profesional dan kinerja SDM	1. Variabel <i>Organizational citizenship behaviour</i> 2. Variabel <i>Knowledge sharing</i> 3. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel <i>Professional competence</i> 2. Lokasi penelitian
23	Noerchoidah, Nurdina (2022) Berbagi Pengetahuan Dalam Memediasi Antara Efikasi Diri Kreatif Terhadap Kinerja Kreatif (<i>Journal Economic, Business, Management and Accounting Vol.19, No.1</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> (efikasi diri) dengan <i>knowledge sharing</i> sebagai intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja	1. Variabel <i>Knowledge sharing</i> 2. Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>) 3. Variabel kinerja	Lokasi penelitian
24	Muh. Aqso Anfajaya (2019) <i>The role of self efficacy in organizational citizenship behavior</i> (<i>Journal of Education and Humanities Research, volume 39 No.5</i>)	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada efek positif langsung dari <i>self efficacy</i> dan <i>organizational citizenship behavior</i>	1. Variabel <i>Self efficacy</i> 2. Variabel <i>organizational citizenship behaviour</i>	Lokasi penelitian
25	Sri Setyaningsih dan Naziroh (2020) <i>The enhancement of organization citizenship behavior by strengthening transformational leadership and self efficac</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Self efficacy</i> memiliki hubungan positif dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. Variabel <i>self efficacy</i> 2. Variabel <i>organizational citizenship behavior</i>	1. Variabel <i>transformatio nal leadership</i> 2. Lokasi penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	(<i>Journal of Humanities and Social Studies</i> Vol.4,No.2)			

Berdasarkan tabel 2.1 menunjukkan bahwa adanya persamaan dan perbedaan pada penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu baik dalam judul, variabel yang dipelajari, tempat atau objek dan waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian terdahulu sangat penting dan menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian. Dilihat dari judul dan variabel yang diteliti, ada banyak penelitian yang menggunakan variabel *self efficacy*, *organizational citizenship behavior*, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan sehingga peneliti memiliki acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya diatas, guna menjadi acuan untuk memperkuat hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai target yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan serta variabel mediasi yaitu *knowledge sharing*. Berikut ini adalah kerangka pemikiran untuk menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel dan

konsep teori sehingga para peneliti dapat membuat kesimpulan sementara.

2.2.1 Hubungan *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior berada dalam lingkungan kerja sangat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Karyawan melakukan hal yang baik meskipun perilaku tersebut tidak akan di apresiasi dalam bentuk imbalan secara formal. Selain itu, di dalam lingkungan kerja setiap karyawan harus memiliki keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebut *self efficacy*.

Self efficacy yang tinggi akan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam bekerja pada suatu perusahaan, sehingga hal ini membuat karyawan memiliki sikap OCB didalam lingkungannya. Individu yang memiliki sikap OCB di lingkungan kerja yang mana individu tersebut yang memiliki *skill* yang menonjol, inisiatif yang tinggi dalam lingkungan pekerjaan, pengetahuan dan mampu mempersiapkan, serta merencanakan dan mampu mengambil suatu keputusan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh. Aqso Anfajaya (2019), Raharso (2022) dan Sri Setyaningsih dan Naziroh (2020) bahwa OCB dan *self efficacy* memiliki hubungan yang positif.

2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing yang dilakukan oleh individu didorong oleh partisipasi individu dalam kegiatan berbagi pengetahuan. Partisipasi individu dalam kegiatan tersebut dipengaruhi oleh keyakinan individu pada dirinya atas kemampuan yang dimiliki yaitu *self efficacy* terhadap pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya sehingga individu mau untuk membagikan pengetahuannya kepada siapapun. *Self*

efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan dalam diri individu. *Self efficacy* salah satu bentuk elemen penting dalam melakukan *knowledge sharing* karena dapat mencerminkan kepercayaan diri seseorang dengan kemampuannya dalam menghadapi suatu kondisi tertentu untuk melakukan tugas tertentu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fikran David dan Pandowo (2018) mendapatkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing*. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi akan bermanfaat bagi organisasi. *Self efficacy* dalam diri karyawan menjadi aset bagi organisasi untuk meningkatkan *knowledge sharing* ke depan tingkat. Penelitian tersebut selaras dengan hasil yang dilakukan Hery Verianto (2019) dan Mustofa dan Nugroho J. L. Eko (2023) bahwa *self efficacy* berdampak signifikan dan positif pada *knowledge sharing*.

2.2.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge*

Sharing

Organizational citizenship behavior suatu perilaku prososial, seperti menolong, berbagi, menyumbangkan, memberi dan bekerja sama. Jika seorang karyawan melihat lingkungan kerjanya penuh dengan sikap pertolongan, maka sejumlah kinerja karyawan bisa diharapkan dapat meningkat dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Yang menjadi salah satu faktor mempengaruhi individu untuk dapat melakukan *knowledge sharing* adalah *organizational citizenship behavior* yang mana ditandai dengan memperlihatkan keramahannya dan kecenderungan untuk berhubungan baik satu sama lain yang memunculkan hubungan yang positif, oleh karena itu didasari oleh kemampuan individu untuk

saling berhubungan mengenai kemajuan perusahaan, maka perilaku yang perlihatkan individu yaitu akan dengan sukarela membagi *knowledgenya* untuk membantu satu sama lain.

Untuk menunjukkan adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *knowledge sharing* maka dapat di buktikan dengan diperkuat oleh jurnal penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oriana Tandayong dan Edalmen (2019) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* yang artinya semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi niat untuk *knowledge sharing* antar karyawan. Pendapat tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jesica Trifenanto (2021) dan Nuzulia Rahmati (2021) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

2.2.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi mereka akan mempercayai diri mereka sendiri bahwa mereka dapat melakukan kinerja maksimal meskipun mendapatkan berbagai tekanan dalam pekerjaan yang digelutinya. Jika seseorang yang memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah maka akan lebih mudah putus asa dalam melakukan pekerjaannya karena tidak memiliki rasa kepercayaan terhadap diri mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena itu seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang baik.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridho Pratomo (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen Kantor Cabang Jambi. dapat dikatakan bahwa semakin besar efikasi diri seseorang maka semakin meningkatkan Kinerjanya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Afif Rafiditya dan Syarfuddin (2020) dan Abelia Permatasari (2021) menunjukkan hasil yang serupa mengenai hubungan kedua variabel tersebut yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja

Karyawan

Organizational Citizenship Behavior berperan penting dalam suatu perusahaan karena dilakukan oleh seorang karyawan dengan sekehendak hatinya dalam melakukan sesuatu dan saling pengertian tanpa adanya pemberian imbalan secara formal sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan bagi perusahaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan alat manajerial yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki peran dalam mengefektifkan pekerjaan pada penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin terkaitlah persoalan *organizational citizen behavior* (OCB),

penilaian untuk ocb ini bersifat tidak formal untuk karyawan yang melibatkan dirinya untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Regina Jaklyn Tampi dan Saerang (2023) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Yang mana Penelitian tersebut selaras dengan hasil yang dilakukan Erlin Dwi Afilia dan Rusman (2020), Dyah Sawitri, Endang Suswati dan Khasbulloh Huda (2018) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatnya aktivitas *knowledge sharing* tentu akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu yang produktif dan lebih baik. Jika *Knowledge Sharing* ini dilakukan dan diterapkan dengan baik serta berjalan dengan lancar maka akan membantu setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atas pekerjaan yang mereka miliki. Proses *knowledge sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan guna menambah keunggulan pada individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ichsan Azhari dan Bambang (2022) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin mudah karyawan untuk melakukan *knowledge sharing* satu sama lain, tentu akan menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik bagi setiap karyawannya yang berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian tersebut selaras dengan hasil

penelitian Okky Orlando (2018), Chau Sen wu (2018) dan Andrea Devani Sekareza (2022) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.7 Pengaruh Tidak Langsung *Self Efficacy* melalui *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan suatu usaha yang terus menerus dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan ini perlu dicari oleh perusahaan agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang. Meningkatkan *self efficacy* yang terdapat pada karyawan merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam memelihara sikap dan perilaku karyawan yang positif di lingkungan kerja. *Self efficacy* sebuah pencapaian kinerja, keadaan emosional, pengalaman kemenangan, keadaan psikologis dimana akan membantu dalam efisiensi dan efektivitas pada *knowledge sharing* dalam organisasi atau perusahaan. Dengan perilaku *knowledge sharing* yang tinggi dalam perusahaan maka pengetahuan yang didapatkan karyawan dapat tersebar secara merata pada seluruh karyawan. Maka dari itu tidak adanya kesenjangan pengetahuan yang akan berdampak buruk pada sebuah kinerja dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu ketika tidak adanya kesenjangan pengetahuan karyawan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan yang akan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga meningkatkan daya saing perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heny Diane Yusnita (2022) dan Noerchoidah (2022) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan

knowledge sharing sebagai variabel intervening. Oleh karena itu berdasarkan pernyataan yang telah diuraikan bahwa terdapat keterkaitan antara *self efficacy* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *knowlegde sharing*. Peneliti mencoba untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti sebelumnya.

2.2.8 Pengaruh Tidak Langsung *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

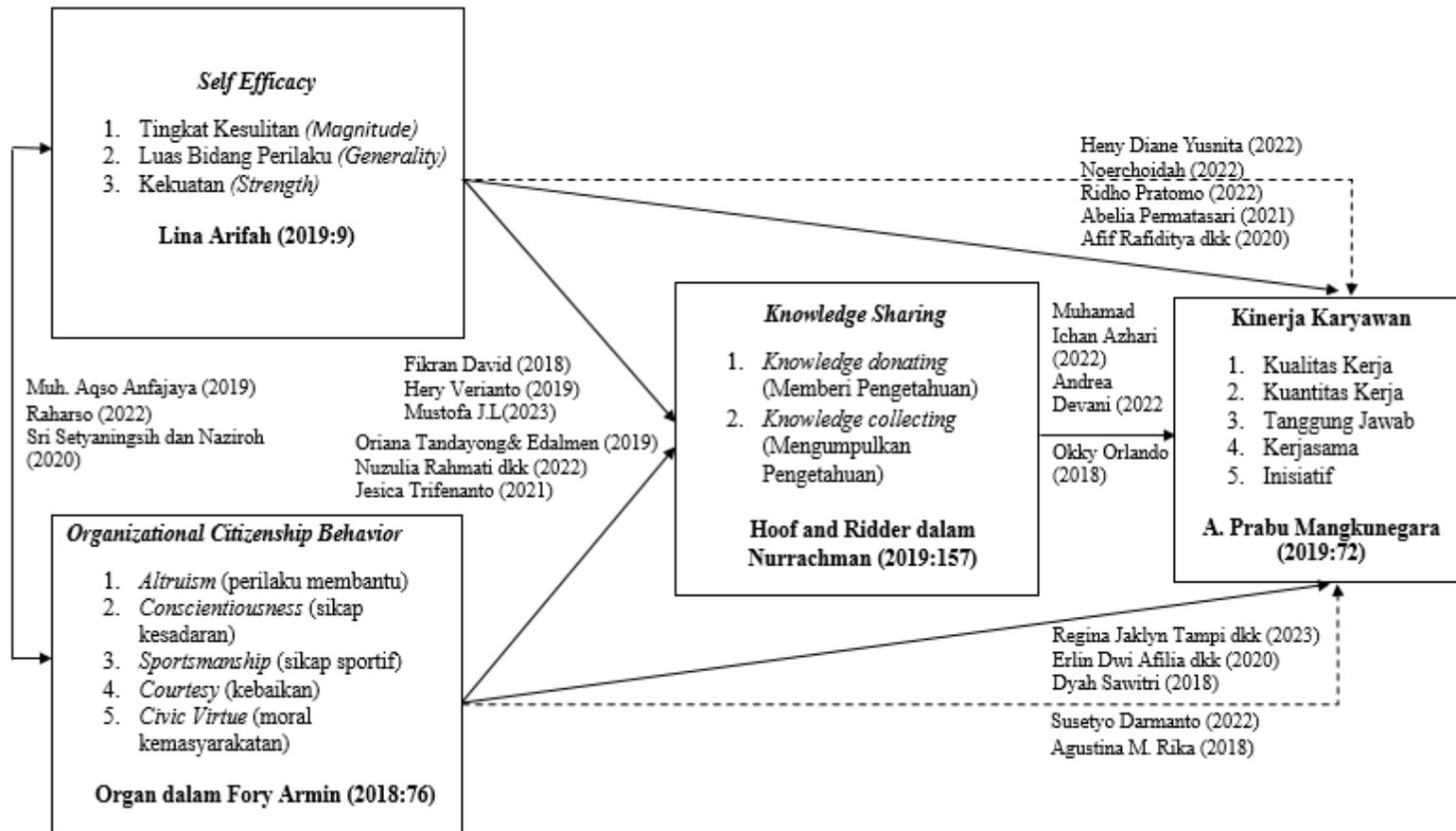
Organizational citizenship behavior tentu saja ditimbulkan dari seorang individu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih sehingga tergerak untuk bisa aktif melakukan *knowledge sharing* kepada orang lain baik individu ke individu , individu ke kelompok atau antar kelompok. Kegiatan *knowledge sharing* dapat memudahkan tercapainya sebuah tujuan organisasi atau perusahaan karena dengan melibatkan kegiatan tolong menolong ini akan timbul niat dalam diri individu untuk membagikan suatu informasi atau pengalaman yang dimilikinya kepada orang lain. Dengan demikian, penerapan *organizatioal citizenship behavior* yang baik dapat mendorong seorang karyawan untuk dapat berpartisipasi dalam melakukan *knowledge sharing* sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti beranggapan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung antara *organizational citizenship behavior* melalui *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut di dasari oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susetyo Darmanto dan Harto (2022) dan Agustina M.Rika (2018) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship*

behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* secara tidak langsung dan *knowledge sharing* memiliki efek mediasi atau intervening.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan pola atau model tentang bagaimana suatu distruktur (bagian dan hubungannya) atau bagaimana bagian-bagian berfungsi perilaku yang didalamnya ada konteks khusus atau dimensi waktu (Lexy J. Moleong:2018). Maka dari itu paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang dipakai oleh para peneliti dalam memandang realita suatu permasalahan dan juga teori ataupun ilmu pengetahuan. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, dapat dijadikan landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta menjadi acuan dalam membangun kerangka berpikir peneliti, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

-----> : Indirect Effect

————> : Direct Effect

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan Sugiyono (2022:63) mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya tersusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan penjelasan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh terhadap *knowledge sharing*
2. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *knowledge sharing*
3. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. *Self efficacy* dan *Organizational Citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing*