

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti meliputi hal-hal yang berkenaan dengan *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adanya landasan teori dalam penelitian ini merupakan secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu dengan kajian pustaka peneliti dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebelum melakukan kegiatan yang dilakukan dengan tujuan organisasi atau perusahaan mudah terealisasi tentunya diperlukan manajemen yang diatur sebaik mungkin untuk kelangsungan hidup perusahaan yang berkepanjangan serta tujuan perusahaan yang telah ditentukan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik dalam suatu perusahaan untuk dijadikan sebagai alat untuk mengukur dan mengendalikan perusahaan. Berikut ini terdapat beberapa pengertian manajemen diantaranya adalah:

Manajemen yaitu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. M.Manulang (2018:2)

Manajemen berhubungan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian yang di dalamnya terdapat upaya anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Athoilah dalam (Olyvia Ririmasse, 2021:1)

Menurut (Krisna *and* Widyaningrum 2019) Manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian penetapan tenaga kerja, pengarah dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari penjelasan menurut para ahli diatas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada masa sekarang ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan maupun sebagai aset yang memiliki pengaruh yang besar dalam berjalannya aktifitas organisasi secara langsung dalam perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, dapat memiliki tenaga kerja yang berkompeten, mampu

memanfaatkan tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang optimal.

2.1.2.1 Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk membantu sebuah organisasi dan juga individu pegawai secara efektif dan efisien pada aktivitas-aktivitas yang menghasilkan produktivitas sehingga bisa mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Dan MSDM berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan berikut dibawah ini merupakan penjelasan para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki (Sudarmanto, 2018:22).

Marwansyah (2019:3) menyatakan bahwa MSDM dapat diartikan sebagai berikut:

Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan keselamatan kerja, dan hubungan industrial.”

Malayu S.P Hasibuan (2019:10), menyatakan:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.”

Menurut Ivancevich dalam marwansyah (2019:3) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting dalam proses pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut ini adalah fungsi sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan

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

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar semua karyawan menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan kerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi.

8. Pengintegrasian

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

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian

Putus hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

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

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut Edy Sutisno (2018:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan bekerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara ilegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dari prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Mengenai berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan akan pekerjaan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisational dan nilai dalam manajemen SDM.

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

2.1.3 Konsep *Knowledge Sharing*

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

2.1.3.1 Pengertian *Knowledge Management*

Menurut Adzima & Sjahrudin (2019:59) *Knowledge management* adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi, eksploitasi dan berbagai pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal intelektual dan kinerja karyawan.

Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa *Knowledge Management* merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan. Di dalam *Knowledge Management* terdapat beberapa proses pengetahuan yaitu mengakses, mengukur, mengumpulkan, menangkap, mengorganisir mengevaluasi, menyusun, menciptakan, berbagi, menginternalisasi, memanfaatkan, mengeksploitasi, dan lain sebagainya. Proses pengetahuan tersebut memiliki fungsi sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan pada suatu lembaga. Melalui tahapan tersebut, *Knowledge Management* diturunkan menjadi *Knowledge Sharing*.

2.1.3.2 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing merupakan sebuah alat atau wadah bagi karyawan untuk saling mengumpulkan dan membagikan informasi maupun pengetahuan. Menurut (Igbinovia & Ikenwe, 2015:31) *knowledge sharing* dianggap sebagai

prioritas utama dan mendasar dari *knowledge management* dikarenakan sebagai tindakan yang dilaluinya, informasi yang didapat, pengetahuan ide atau gagasan, dan pengalaman yang di pertukarkan dan dibagi oleh orang lain, organisasi atau lembaga akan menjadi suatu usaha dalam memecahkan masalah ataupun mencari solusi agar dapat meningkatkan kinerja dari organisasi itu sendiri.

Sedangkan menurut Chen KAI & Ting Deng (2017:34) mengatakan bahwa *knowledge sharing* adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dan salah satu cara untuk mentransfer pengetahuan adalah seperti interaksi manusia. Sedangkan menurut Hoof & De Ridder (2004:13) *conceptualization of knowledge sharing portrays it as a " process where individualis mutually exchange their implicit (tacit) and explicit knowledge to create new knowledge.*

Knowledge sharing merupakan proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagai pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu panahi, dkk (2012:109).

Fokus utama berbagi pengetahuan adalah orang yang bersedia diajak bertukar informasi dan pengetahuan, baik orang lain, kelompok maupun organisasi. Melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang berjenis tacit dan explicit dapat dibagikan, diimplementasikan serta dikembangkan dengan lebih mudah sehingga dapat memberikan manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi seperti menghemat

waktu dalam memecahkan suatu masalah, bahkan tercipta ide-ide baru terutama dalam hal peningkatan nilai jual, kualitas produk serta kinerja. Untuk mewujudkan *knowledge sharing* dalam organisasi tidaklah mudah, ada kalangan anggota organisasi akan menyimpan pengetahuan tersebut untuk keunggulan dirinya sendiri. *Knowledge sharing* merupakan interaksi dan komunikasi antara individu dan unit bisnis Suppiah & Sandhu (2011:462).

Berdasarkan pendapat mengenai *knowledge sharing* dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagai ilmu, kemampuan, pengetahuan maupun pengalaman dari individu ke individu lainnya. Sebagai rekan kerja, berbagai individu lainnya selain rekan kerja. Berbagai dari individu ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan ke individu sehingga menciptakan pengetahuan baru. *Knowledge Sharing* memiliki beberapa aspek faktor yang mempengaruhi keberlangsungan *knowledge sharing* di dalam pekerjaan, berikut ini adalah faktor – faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing*:

2.1.3.3 Faktor-faktor *Knowledge Sharing*

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Knowledge Sharing* berikut adalah pendapat menurut Rezmerita dkk, (2016:122) mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi berbagai pengetahuan meliputi rasa takut (takut dikritik, takut kehilangan pekerjaan, takut menyerahkan kekuasaan) dan kurangnya waktu berbagi. Razmerita dkk, (2016: 124) juga membagi faktor penghambat terjadinya *knowledge sharing*. Terdapat tiga faktor penghambat terjadinya *knowledge sharing* yang meliputi faktor individu, faktor organisasi, dan faktor teknologi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu

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

Berdasarkan pemaparan diatas dapat penelitian simpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* yaitu faktor dari individu karyawan yang meliputi rekan kserja dan faktor teknologi meliputi fasilitas dan prasarana.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Hooff & De Rider (2010: 306), mengatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan terdiri atas dua dimensi, yaitu:

1. *Knowledge Donatting* (memberi pengetahuan), yaitu perilaku dalam mengkomunikasikan atau membagikan modal intelektual yang dimiliki seseorang kepada orang. Adapun indikator dari *Knowledge Donatting* yaitu:
 - a. Berbagi pengetahuan baru
 - b. Berbagi informasi baru mengenai pekerjaan

- c. Perhatian pada sesama rekan kerja
 - d. Berbagi cerita tentang pekerjaan.
2. *Knowledge Collecting* (mengumpulkan pengetahuan), yaitu perilaku individu dalam menerima informasi maupun pengetahuan mengenai modal intelektual yang dimiliki orang lain. Adapun indikator dari *Knowledge Collecting* yaitu:
- a. Mengumpulkan pengetahuan baru
 - b. Mengumpulkan informasi baru tentang pekerjaan
 - c. Mengumpulkan ide-ide baru
 - d. Mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari kompetensi orang lain

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

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin kerja yang baik. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan

mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Afandi (2021:12)

Menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2019:86) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi.

2.1.4.1 Macam-Macam Disiplin Kerja

Disiplin kerja terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri, sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para karyawan memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Siswanto Rizki (2017) tujuan dari disiplin kerja ada dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus:

A. Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

B. Tujuan khusus

Tujuan khusus disiplin kerja dibagi kedalam empat bagian, yaitu:

- 1) Agar para karyawan mentaati peraturan dan kebijakan yang telah dilakukan.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan perasarana barang dan jasa kantor dengan baik-baiknya.
- 4) Karyawan mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.4.3 Indikator dan Dimensi Disiplin kerja

Dimensi Indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi teori yang diutarakan oleh Singodimedjo dalam Hasibuan (2013:195) mengemukakan bahwa:

Dimensi dan indikator kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Singodimedjo dalam Hasibuan (2013:195) mengemukakan bahwa:

1. Dimensi pengukur waktu secara efektif

Dimensi pengukuran waktu secara efektif yaitu sejauh mana pegawai menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Sementara itu untuk dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Ketaatan
- b. Ketepatan

2. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Untuk dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Motivasi
- b. Loyalitas
- c. Pekerjaan

3. Dimensi Absensi yaitu

Penataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Untuk dimensi absensi diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jam kerja
- b. Meninggalkan tempat kerjas

2.1.5 Kinerja Karyawan

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

Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan menurut Afandi (2021:83) juga meyebutkan kinerja pada dasarnya adalah kesedian seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Kasmir (2019:184) menyatakan: “ kinerja adalah hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama dari selama periode waktu tertentu.”

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

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

2.1.5.1 Kriteria Kinerja Karyawan

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

Menurut Mathias & Jackson (2014:325) menjelaskan bahwa terdapat 2 jenis kriteria kinerja, yaitu:

1. Informasi berdasarkan sifat (*Trait-Based Information*) mengidentifikasi sifat dan karakteristik karyawan, seperti sikap, inisiatif, atau kreatifitas, serta dapat bersifat terkait dengan pekerjaan maupun tidak. Contohnya, sebuah studi menunjukkan bahwa sifat kehati-hatian merupakan penentu penting dari kinerja sebuah pekerjaan. Namun dikarenakan sifat manusia cenderung ambigu, serta

kecenderungan adanya sikap pilih kasih dari penilai, umumnya kriteria sifat dianggap terlalu samar untuk dijadikan sebagai tolak ukur dalam pengambilan keputusan manajemen SDM penting seperti promosi atau pemberhentian karyawan.

2. Informasi berdasarkan hasil (Results-Based Information) memperhitungkan pencapaian karyawan. Untuk pekerjaan dimana suatu pengukuran kinerja dapat dilakukan secara mudah dengan hasil yang jelas, pendekatan berdasarkan hasil merupakan pendekatan yang ampuh. Contohnya, seorang profesor dapat memperoleh kompensasi tambahan berdasarkan jumlah karya ilmiah yang dirinya publikasikan, atau seorang tenaga penjual (sales) pada sebuah perusahaan ritel dapat menerima komisi tambahan berdasarkan jumlah produk yang terjual.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat peneliti simpulkan kinerja meliputi informasi berdasarkan hasil dari karyawan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

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

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

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

2.1.5.3 Tujuan dan Penilaian kinerja

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

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.

- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana pendidikan pelatihan (Diklat) dan menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Adapun kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu:

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

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator kinerja karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:70) yaitu:

1. Kualitas kerja

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

2. Kualitas kerja

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

3. Kerja Sama

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

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus di pertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada

pekerjaan yang belum sesuai harapan pimpinan adapun indikator dari tanggung jawab yang mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

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

Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki lima dimensi yaitu kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu, kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, kerjasama merupakan suatu kesediaan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain, tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, inisiatif kemampuan karyawan untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

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

pemaparan penelitian-penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaan dengan penulis serta hasil dari penelitiannya.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Pendahuluan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Okky Orlando (2018) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumi Putera 1912 kantor Wilayah Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No 1, (2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi dan waktu penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2	Akhmar Barsah (2020) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta. Jurnal Madan. Vol. 3, No 1, Maret 2020.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etos Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Indah Pratama Jakarta.
3	Gita Dea, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Lingkungan Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. (Internasional <i>Journal Of Social Science & Business</i> Vol. 4 No.1 (2019).		3. waktu dan tempat penelitian	lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Anita Silvianita (2021) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung amal solution internasional. <i>Jurnal Manajemen</i> Vol, 8, No 2, April 2021	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja 2. waktu dan tempat penelitian	1. <i>Knowledge Sharin</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Amal Solution Internasional.
5	Silvianita (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Knowledge Sharing</i> pada PT. Krakatau Daya Listrik.	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja 2. waktu dan tempat penelitian	1. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Krakatau Daya Listrik.

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik. Vol 9 No 2 (2022)			
6	<i>Hooff, Bart van den; Ridder, Jan A. de. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC use on Knowledge Sharing. Journal of Knowledge Management Vol. 8, No (6): 117-130, December 2004.</i>	1. <i>knowledge Sharing</i> (berbagi ilmu pengetahuan)	1. Lokasi dan waktu penelitian 2. Organisasi 3. Komitmen	1. <i>Knowledge collecting has a positive effect on knowledge donating.</i> 2. <i>The results suggest that commitment to the organization positively influences knowledge donating, and is inturn positively influenced by CMC use</i>
7	Fouzia Akram at.,all (2011) <i>Ther Role of Knowledge Sharing on Individual Performance, Considering the Factor of Motivation the Conceptual Framework</i>	1. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Tidak adanya variabel Disiplin kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian	1. <i>This study found that knowledge sharing affects employee performance.</i>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<i>Journal International of Multidisciplinary Sciences and Engineering Vol. 2, No 9 2011</i>			
8	<i>Ismet Sulila (2019). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. International Journal of Applied Bussiness & International Management. Vol.4,No,3.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Dicipline (variabel Independent)</i> 2. <i>Employees Performance (variabel dependent)</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi dan waktu penelitian 2. Work Environment, Work Motivation on Employees & Case Study at Samsat Office Makasar. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>There is significant effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo.</i>
9	Leonardo Memah (2017) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Kinerja Karyawan Kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara Vol. 5 No. 002 (2017): Jurnal Admnnistrasi Bisnis	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi dan waktu Penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
10	<p>Tri Yudha Ardiyanto dan Tarajuddin Pogo (2019)</p> <p><i>Effect of motivation, work discipline, and organizational culture on employee performance of PT. (Persero) Apd Semarang</i></p> <p>(International journal of scientific and research publications, Vol. 8, issue 12, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Budaya Organisasi 3. Lokasi dan waktu penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11	<p><i>Diansyah & Juliani (2022). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficacy as a Moderating Variable.</i></p> <p><i>udapest International Research and Critics Institute- Journal (BIRCI- Journal) Volume 5, No 2.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Dicipline (variabel independent)</i> 2. <i>Employees Performance (variabel dependent)</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Lokasi dan waktu penelitian</i> 2. <i>Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficacy asa Moderating Variable</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Referring to the results of statistical testing showed that the Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficacy as a Moderating Variable.</i>

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
12	Arizqi (2017) <i>Performance Enhancement Model of Human Resources through Knowledge Sharing. JDM</i> (Jurnal Dinamika Manajemen) 8 (1), 134- 142, 2017	1. <i>Knowledge Sharing</i>	1. Tidak adanya Disiplin kerja 2. Tidak adanya kinerja Karyawan 3. Lokasi dan waktu penelitian	1. <i>The findings of this study showed that two organizational dimensions (Organizational Learning Culture and Top Management Support) have significant effect on the improvement of knowledge sharing.</i>
13	Agustin, Amalia (2019) <i>Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemajuan Industrindo.</i> Universitas Muhammadiyah Malang.	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Lokasi dan waktu penelitian.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Nadiroh, LKA, & Rijanti, T. (2022). <i>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Kompetensi Kerja dan Berbagi Pengetahuan</i>	1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan	1. Kualitas kehidupan kerja 2. Kompetensi Kerja 3. Lokasi dan Waktu penelitian	1. kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi kerja berpengaruh positif

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> Vol. 3 No 4. (20220			terhadap kinerja kinerja karyawan. 3. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 4. kompetensi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
15	Christian D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. <i>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM</i> Vol. 2 no2 (2021).	1. Disiplin kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Lokasi dan waktu penelitian	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Sari, B., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shinko Plantech Banten.	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. .kompensasi 2. Motivasi kerja 3. Lokasi dan waktu penelitian	1. Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol 4 No 01 (2022)			
17	Sri Hamdyani, Andi Syarifuddin, Nurhani Nurhani (2022) Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Buruj. Jurnal Of Management Vol 5, No 3 (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. lokasi dan waktu penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Buruj. 2. Kompensasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al Buruj
18	Ananta Dwikristianto Satedjo (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Moderen Widya Teknik Cabang jayapura. Vol 5 no 2 (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lokasi dan waktu penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi dan waktu Penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Bisnis, Vol. 3 No. 3 (2019)			
20	Erwina (2019). Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Journal Of Economic, Management And Accounting Vol 2, No 2, (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi dan waktu penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
21	Deny Bagus Aristanto (2017) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT.PLN(Persero) Unit Induk	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individual Innovation 2. Lokasi dan waktu penelitian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap individual <i>innovation capability</i>. 2. Individual <i>innovation capability</i> berpengaruh signifikan positif

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Pembangunan Sulawesi Bagian Utara) Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 5, No 2 (2017).			terhadap kinerja individu. 3. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu. 4. <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui individual innovation capability.

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel 2.1 banyak penelitian mengenai variabel-variabel dalam peneliti ini yaitu *knowledge sharing*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, variabel yang digunakan ada beberapa perbedaan, baik dalam menentukan variabel independen, variabel dependen, lokasi penelitian, dan waktu penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa keunggulan dari penelitian ini terdapat pada latar belakang penelitian menjelaskan perbandingan antara PT. Sinkona Indonesia Lestari. Dimana variabel X_1 menggunakan *knowledge sharing* dan variabel X_2 menggunakan disiplin kerja kemudian variabel Y menggunakan kinerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada intinya menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti baik secara parsial maupun simultan. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

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

Knowledge Sharing yang berjalan lancar akan membantu setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atas pekerjaan yang mereka miliki. Sebagai contoh salah satu bentuk *knowledge sharing* didalam pekerjaan adalah adanya pembagian pengetahuan dari setiap karyawan. Menurut Okky Orlando (2018:3) mendefinisikan bahwa proses *knowledge sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan guna menambah keunggulan individu.

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

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan yang menunjukkan tingkat kesungguhan dalam suatu organisasi, oleh karena itu dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya dukungan dari disiplin karyawan yang baik, sulit untuk suatu perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Gray Dessler (2015:468) *“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations)”*.

Sedangkan menurut Singodimedjo dikutip Edy Sutrisno (2019:89), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Jika tidak adanya disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama secara optimal.

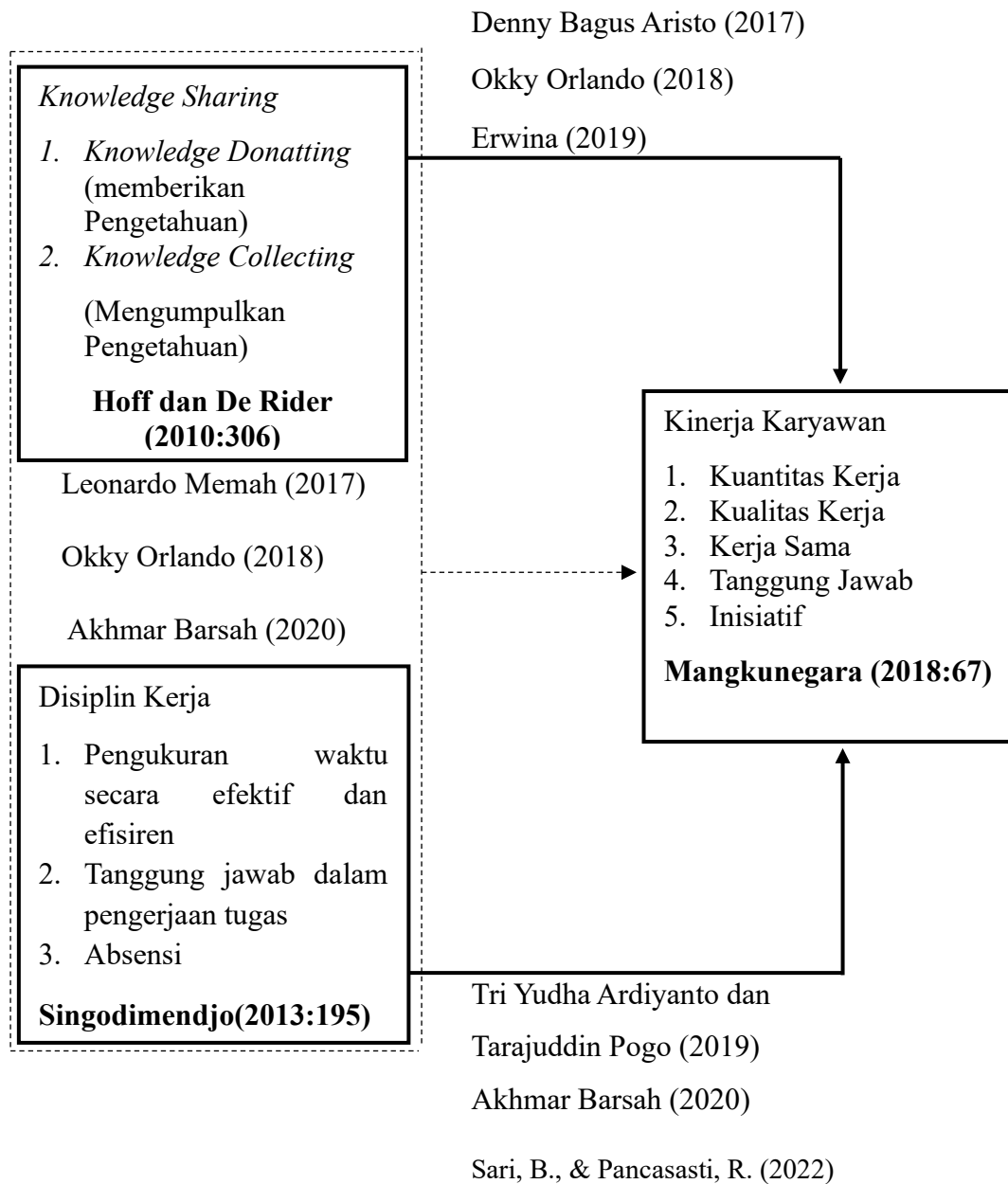
Hasil penelitian yang dilakukan (Barsah & Ridwan, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian (Sari & Pancasasti, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sinergi, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang dalam bekerja, maka akan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Knowledge Sharing dan Disiplin kerja dinilai memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu *Knowledge Sharing* yang tidak berjalan dengan baik ataupun belum berjalan di dalam perusahaan akan sangat berpengaruh pada kinerja. Begitu pula dengan Disiplin kerja bila Disiplin kerja dinilai kurang baik maka bisa dipastikan karyawan di perusahaan tersebut belum mampu memberikan kinerja yang sepenuhnya kepada perusahaan karena disiplin kerja masih kurang baik atau buruk bagi karyawan.

Hubungan antara *Knowledge Sharing* dan Disiplin kerja merupakan hal penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut di perkuat dengan adanya beberapa jurnal yang menjelaskan tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh Okky Orlando (2018), Akhmar Barsah (2020) dan Agustin, Amalia (2019) dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Sharing* dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Sumber: Pengolahan Data oleh Peneliti (2023)

Keterangan:

—————→ Pengaruh Secara Parsial

- - - - -→ Pengaruh Secara Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis secara parsial

a. Terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan