

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Teoritis

Kajian teoritis adalah proses analisis dan sintesis literatur atau teori yang telah ada terkait dengan suatu topik atau masalah penelitian tertentu. Ini merupakan langkah awal dalam merancang penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami dan memerinci dasar konseptual serta pemikiran yang sudah ada dalam bidang tertentu. Kajian teoritis disini menjelaskan *grand* teori mengenai manajemen, *middle* teori mengenai manajemen sumber daya manusia dan *applied* teori mengenai *Knowledge sharing*, motivasi, daptasi Lingkungan dan inovasi kerja.

2.1.1 Manajemen

Perusahaan yang baik memiliki kinerja manajemen yang memiliki target dan tujuan di dalamnya. Manajemen merupakan kemampuan seorang manajer, kepala dalam memberikan pengaruh kepada semua orang yang menjadi bawahannya dalam menjalankan semua tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya, dalam penelitian ini adalah difokuskan kepada tujuan manajemen pemasaran. Artinya bagaimana caranya produk yang di produksi mampu terjual dan sampai ke tangan konsumen dengan baik.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari seni dalam mengelola orang lain khususnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses pengelolaan ini adalah melalui orang lain khususnya dari atasan terhadap bawahan.

Menurut G. R. Terry (2019:2) Manajemen merujuk pada proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Handoko (2019:8) Manajemen merujuk pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Coulter (2019:8) Manajemen merujuk pada proses koordinasi dan mengawasi kegiatan kerja orang lain sehingga kegiatan pegawai selesai dengan cara efisien dan efektif. Manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Proses perencanaan yang merupakan langkah awal dalam penyusunan suatu program, pengorganisasian merupakan langkah dalam spesialisasi jabatan dan skill,

pengarahan merupakan dilakukan untuk mengontrol kinerja, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Unsur-unsur Manajemen

Melalui sebuah manajemen ada beberapa unsur manajemen yang harus diterapkan. Berikut adalah beberapa unsur-unsur manajemen yang penting (Handoko, 2019:12):

1. Perencanaan

Ini adalah tahap awal dalam manajemen di mana tujuan dan sasaran organisasi ditetapkan. Ini melibatkan identifikasi masalah, pengembangan strategi, perumusan kebijakan, dan perencanaan taktis untuk mencapai tujuan tersebut

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan struktur organisasi, pengalokasian sumber daya, penentuan wewenang dan tanggung jawab, serta pembentukan tim dan departemen yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi

3. Penggerakan (*Leading atau Directing*)

Ini melibatkan pengarahan dan motivasi anggota tim atau karyawan untuk mencapai tujuan. Hal ini mencakup kepemimpinan, komunikasi, supervisi, dan pengembangan keterampilan individu.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah proses memantau dan mengevaluasi kinerja organisasi dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan. Ini mencakup perbandingan

antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang dicapai.

5. Koordinasi

Koordinasi adalah upaya untuk mengintegrasikan kegiatan dan sumber daya yang berbeda dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien. Ini melibatkan penyelarasan antara bagian-bagian atau unit organisasi yang berbeda

6. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses pemilihan dari berbagai alternatif yang tersedia. Manajer harus mengambil keputusan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

7. Komunikasi

Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk memastikan bahwa informasi, instruksi, dan arahan disampaikan dengan jelas dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat.

8. Manajemen Sumber Daya Manusia

Ini mencakup manajemen aspek-aspek terkait sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan manajemen konflik.

9. Manajemen Keuangan

Ini melibatkan pengelolaan aspek keuangan organisasi, termasuk perencanaan anggaran, pengelolaan aset, dan pengawasan pengeluaran.

10. Manajemen Operasi

Ini berkaitan dengan efisiensi operasional organisasi, termasuk produksi,

logistik, dan proses bisnis.

11. Manajemen Proyek

Dalam proyek-proyek khusus, manajemen proyek melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proyek agar mencapai tujuan proyek secara tepat waktu dan dalam anggaran.

12. Etika dan Tanggung Jawab Sosial

Memastikan bahwa semua tindakan manajemen dilakukan dengan mempertimbangkan etika dan tanggung jawab sosial, termasuk dampaknya pada masyarakat dan lingkungan.

Unsur-unsur manajemen ini saling terkait dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang efektif melibatkan pengelolaan semua unsur ini dengan baik untuk mencapai keseimbangan antara tujuan organisasi, kepentingan karyawan, dan tuntutan lingkungan bisnis.

2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen

Terdapat empat fungsi manajemen utama yang sering diakui dan diterapkan di berbagai jenis organisasi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan (penggerakan), dan pengendalian. Menurut G.R. Terry (2019:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Adalah memilih fakta dan penghubungan fakta - fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan - perkiraan atau asumsi - asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan - kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Adalah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam - macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang - orang (pegawai), terhadap kegiatan - kegiatan ini, penyediaan faktor - faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha - usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Adalah sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan - perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat disimpulkan bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*) Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai dengan bantuan sumber daya manusia, karena itu berbagai pendekatan manajemen harus dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan, agar manusia yang ada dan setiap individu dapat memberikan sumbangan terhadap organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan (2019:6) Manajemen sumber daya manusia merujuk pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. MSDM memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerja sama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2019:6) Manajemen sumber daya manusia merujuk pada kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merujuk pada seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat".

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen

yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Para manajer harus terus mengembangkan keterampilan dalam semua fungsi ini agar dapat efektif mengelola organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno (2019:7) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

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

manajemen SDM.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut Edy Sutrisno (2019:9) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya

tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, *Knowledge sharing*, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar pegawai tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi maupun perusahaan.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.1.2.4 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja pegawai yang professional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi muncul pada kaum professional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri pegawai.

Menurut Kaswan (2019:8) Tantangan-tantangan merupakan kekuatan yang mempengaruhi individu, komunitas, bisnis, dan masyarakat. Kekuatan-kekuatan itu mengisyaratkan bahwa sejumlah tindakan harus dilakukan organisasi untuk menangani ketidakpastian dan turbulensi yang ada dilingkungan.

Menurut Edy Sutrisno (2019:11) Kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dimasa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

tantangan atau kesulitan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik dan efektif. Dengan banyaknya keragaman sumber daya manusia saat ini, maka manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada pegawai, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, dan juga menyediakan umpan balik pada Adaptasi Lingkungan yang berdasarkan pada hasil yang telah dibuat.

2.1.3 *Knowledge sharing*

Knowledge sharing adalah proses di mana informasi, keterampilan, atau pemahaman yang dimiliki oleh individu atau kelompok dibagikan kepada orang lain dalam sebuah organisasi atau komunitas. Tujuan utama dari *Knowledge sharing* adalah untuk memperkaya pengetahuan kolektif, meningkatkan kinerja, dan mendorong inovasi melalui kolaborasi.

2.1.3.1 Pengertian *Knowledge sharing*

Menurut Ajabar (2020:71) *Knowledge sharing* merujuk pada proses membagikan dan mendistribusikan pengetahuan antara satu individu kepada individu yang lainnya yang dapat bermanfaat untuk merangsang setiap individu berpikir lebih kreatif dan efektif.

Menurut Hatta (2022:118) *Knowledge sharing* merujuk pada kegiatan karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain, dan perilaku pegawai dalam bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi.

Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995) Pinoa (2021:24) *Knowledge sharing* merujuk pada perilaku individu membagi apa yang telah pegawai pelajari

dan mentransfer apa yang telah pegawai ketahui, kepada pegawai yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Knowledge sharing* adalah metode atau kegiatan dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Untuk kajian teori sub bab selanjutnya mengenai *Knowledge sharing* saya menggunakan teori Ajabar (2020), penggunaan teori ini karena sesuai dengan judul yang saya ambil.

2.1.3.2 Macam-macam *Knowledge sharing*

Menurut Ajabar (2019:76) *Knowledge sharing* yang terjadi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu

1. *Tacit Knowledge*

Adalah jenis pengetahuan yang sulit untuk dikomunikasikan secara langsung karena sifatnya yang personal dan terbentuk melalui pengalaman. *Tacit knowledge* didasarkan pada pengalaman individu atau perorangan, dan sulit untuk diartikulasikan secara eksplisit. Setiap individu memiliki *tacit knowledge* yang unik, yang didasarkan pada pengalaman, keterampilan, dan intuisi pribadi pegawai. Karena sifatnya yang tidak terstruktur dan sulit diakses, mentransfer *tacit knowledge* seringkali melibatkan interaksi langsung, observasi, atau pembelajaran melalui praktik.

2. *Explicit Knowledge*

Adalah jenis pengetahuan yang dapat diartikulasikan dengan jelas dan mudah dikomunikasikan. Biasanya tersedia dalam bentuk tertulis atau terdokumentasi, seperti prosedur operasional standar (SOP), laporan, dokumen panduan, atau database. Pengetahuan eksplisit bersifat sistematis dan dapat dipahami oleh orang lain tanpa bergantung pada pengalaman individual tertentu. Karena sifatnya yang terstruktur dan mudah diakses, mentransfer pengetahuan eksplisit dapat dilakukan melalui pelatihan formal, dokumentasi, atau pertukaran informasi tertulis.

2.1.3.3 Tujuan *Knowledge sharing*

Tujuan dari *Knowledge sharing* di dalam organisasi sangatlah bervariasi, tetapi umumnya mencakup beberapa hal berikut (Ajabar, 2020:79):

1. Meningkatkan Kinerja Organisasi

Salah satu tujuan utama dari berbagi pengetahuan adalah untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan berbagi pengetahuan, individu dan tim dapat memperoleh akses ke informasi dan keterampilan yang relevan, yang dapat meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan hasil kerja.

2. Mendorong Inovasi

Berbagi pengetahuan juga merupakan kunci untuk mendorong inovasi di dalam organisasi. Dengan memperluas pengetahuan kolektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, eksperimen, dan pemecahan masalah kreatif. Kolaborasi antar individu dengan latar belakang

dan pengalaman yang berbeda dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang inovatif.

3. Meningkatkan Kualitas Keputusan

Dengan berbagi pengetahuan, organisasi dapat mengumpulkan beragam perspektif dan informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan yang lebih baik. Dengan mengakses pengetahuan dan pengalaman yang beragam, pemimpin dan pengambil keputusan dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi dan mengurangi risiko kesalahan.

4. Meningkatkan Kolaborasi dan Keterlibatan

Berbagi pengetahuan mempromosikan kolaborasi dan keterlibatan antar individu dan tim di dalam organisasi. Dengan membagikan pengetahuan, anggota tim dapat merasa lebih terhubung dan termotivasi untuk bekerja sama, memperkuat budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif.

5. Meningkatkan Pembelajaran Organisasi

Tujuan lain dari berbagi pengetahuan adalah untuk memfasilitasi pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Dengan memperkuat praktik berbagi pengetahuan, organisasi dapat mengembangkan kapabilitas belajar yang memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan lingkungan dan persaingan pasar.

2.1.3.4 Pendekatan *Knowledge sharing*

Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk mendorong dan memfasilitasi berbagi pengetahuan di dalam organisasi. Berikut adalah beberapa di antaranya (Ajabar, 2020:84):

1. Pembentukan Budaya Berbagi Pengetahuan

Salah satu pendekatan utama adalah menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan mendorong berbagi pengetahuan. Ini melibatkan menciptakan norma-norma, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang menghargai kolaborasi, transparansi, dan pembelajaran bersama. Pemimpin organisasi memiliki peran kunci dalam membentuk budaya ini dengan memberikan contoh dan mendukung inisiatif berbagi pengetahuan.

2. Penggunaan Teknologi Pengetahuan

Teknologi informasi dan komunikasi dapat menjadi alat yang sangat berguna dalam memfasilitasi berbagi pengetahuan. Platform kolaboratif seperti intranet, portal pengetahuan, forum diskusi, dan sistem manajemen pengetahuan dapat digunakan untuk menyimpan, mengakses, dan berbagi pengetahuan dengan mudah di seluruh organisasi.

3. Pemberian Insentif dan Pengakuan

Memberikan insentif dan pengakuan kepada individu yang aktif dalam berbagi pengetahuan dapat menjadi cara yang efektif untuk mendorong partisipasi. Insentif ini dapat berupa penghargaan, pengakuan publik, promosi, atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karier pegawai.

4. Pendekatan Kolaboratif dalam Proyek dan Tim

Mengadopsi pendekatan kolaboratif dalam proyek dan tim kerja juga dapat memfasilitasi berbagi pengetahuan. Mendorong kerja tim lintas departemen

atau unit fungsional dapat memungkinkan pertukaran pengetahuan yang lebih luas dan mendalam antara anggota tim.

5. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan kepada karyawan juga dapat memfasilitasi berbagi pengetahuan. Pelatihan ini dapat meliputi keterampilan komunikasi, kolaborasi, pemecahan masalah, dan manajemen pengetahuan, yang semuanya membantu meningkatkan kemampuan individu dalam berbagi pengetahuan dengan efektif.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator *Knowledge sharing*

Menurut (Ajabar, 2020:97) menyatakan bahwa dimensi dan indikator untuk mengukur *Knowledge sharing* adalah:

1. Membagikan secara sukarela dengan indikator meningkatkan pengetahuan karyawan, mengumpulkan pengetahuan bisa dilakukan melalui berbagai pelatihan di dalam perusahaan, melakukan seminar, *workshop*, atau bahkan pembelajaran mandiri di luar perusahaan
2. Berkomunikasi dengan semua orang dengan indikator karyawan berkontribusi dengan pemikiran atau ide-ide baru, pegawai tidak hanya membantu meningkatkan kualitas pekerjaan secara keseluruhan, memperkuat koneksi dan kolaborasi antar rekan kerja
3. Mendapat segala informasi dengan mudah dan bebas dengan indikator berbagi pengalaman dan informasi terkait pekerjaan, karyawan dapat menghindari kesalahan yang sama dan mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan.

2.1.4 Motivasi

Motivasi adalah dorongan seseorang dalam melakukan hal yang positif khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang karyawan membutuhkan dorongan kerja dari berbagai pihak khususnya dari atasan maupun dari diri sendiri.

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Affandi (2019:49) Motivasi kerja adalah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan komitmen. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal dan berpengaruh pada produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan individu dalam lingkungan kerja.

Menurut Dessler (2019:76) Motivasi merujuk pada keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi berperan penting dalam menentukan seberapa keras seseorang berusaha, seberapa lama bertahan dalam menghadapi rintangan, dan seberapa fokus dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Abraham Maslow mengembangkan teori hierarki kebutuhan yang menyatakan bahwa individu termotivasi oleh lima tingkat kebutuhan dasar. Menurut Maslow, motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan memastikan bahwa kebutuhan dasar terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat termotivasi oleh kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ERG menyatakan bahwa individu dapat termotivasi oleh lebih dari satu jenis kebutuhan pada saat yang sama, dan kebutuhan tersebut tidak harus dipenuhi dalam urutan tertentu seperti dalam teori

Maslow. Menurut Herzberg, untuk meningkatkan motivasi kerja, organisasi perlu memperbaiki faktor-faktor motivator. Faktor-faktor seperti kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar personal yang, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Namun, pemenuhan faktor-faktor ini tidak serta merta meningkatkan kepuasan kerja. Victor Vroom mengembangkan teori ekspektansi yang menyatakan bahwa motivasi kerja tergantung pada motivasi akan tinggi jika individu percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut akan diikuti oleh penghargaan yang diinginkan, dan penghargaan tersebut sangat dihargai oleh individu. Menurut McClelland, individu dengan kebutuhan prestasi yang tinggi termotivasi oleh kesempatan untuk mencapai tujuan yang sulit, sedangkan individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi termotivasi oleh hubungan sosial yang baik.

Berdasarkan ketiga pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau pun perangsang keinginan dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan khususnya dalam melakukan tindakan kerja.

2.1.4.2 Proses Motivasi

Proses motivasi merujuk pada serangkaian langkah atau tahapan yang terjadi dalam pikiran dan perilaku individu saat pegawai merasa termotivasi untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan tertentu. Proses ini melibatkan faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi tingkat energi, arah, dan ketekunan seseorang dalam meraih tujuan. Menurut Affandi (2019:57), menyatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan atau Keinginan

Tahap pertama adalah mengenali adanya kebutuhan atau keinginan yang belum terpenuhi. Kebutuhan ini bisa bersifat fisiologis (seperti makan dan tidur), psikologis (seperti rasa aman atau penghargaan), atau sosial (seperti hubungan dengan orang lain).

2. Pencarian Cara Memenuhi Kebutuhan

Setelah kebutuhan atau keinginan diidentifikasi, individu akan mencari cara untuk memenuhinya. Pada tahap ini, akan mengevaluasi berbagai opsi dan strategi yang bisa diambil untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Penetapan Tujuan

Berdasarkan evaluasi opsi yang ada, individu akan menetapkan tujuan spesifik yang ingin dicapai. Tujuan ini menjadi sasaran yang memberikan arah dan fokus bagi tindakan.

4. Aktivitas Motivasi (Perilaku)

Pada tahap ini, individu mulai mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku atau aktivitas yang dilakukan bisa sangat bervariasi tergantung pada kebutuhan dan tujuan yang diinginkan.

5. Pemantauan dan Evaluasi

Selama dan setelah tindakan diambil, individu akan memantau dan mengevaluasi hasil dari usaha mereka. Evaluasi ini membantu mereka menentukan apakah kebutuhan atau keinginan telah terpenuhi, dan jika belum, akan menyesuaikan strategi atau menetapkan tujuan baru.

6. Penghargaan atau Kepuasan

Jika tindakan yang dilakukan berhasil memenuhi kebutuhan atau keinginan, individu akan merasakan kepuasan atau menerima penghargaan (baik intrinsik maupun ekstrinsik). Kepuasan ini memperkuat perilaku dan dapat meningkatkan motivasi untuk tindakan di masa depan.

7. Pengulangan atau Penyesuaian

Berdasarkan hasil dan evaluasi, individu mungkin akan mengulangi proses ini dengan kebutuhan atau keinginan baru, atau mereka mungkin menyesuaikan strategi dan tujuan mereka jika hasil yang diinginkan belum tercapai.

Proses motivasi karyawan melibatkan langkah-langkah yang diambil oleh manajer atau pemimpin dalam organisasi untuk merangsang dan memelihara tingkat motivasi yang tinggi di antara karyawan. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan, kreativitas, dan komitmen terhadap organisasi. Untuk kajian teori sub bab selanjutnya mengenai motivasi saya menggunakan teori Affandi (2019), penggunaan teori ini karena sesuai dengan judul yang saya ambil.

2.1.4.3 Jenis-jenis Motivasi

Manajer perlu memahami kebutuhan dan keinginan individu karyawan. Ini dapat melibatkan komunikasi terbuka, observasi, dan interaksi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menjadi sumber motivasi. Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Affandi (2019:66), yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang berasal dari kesenangan dan kepuasan yang diperoleh dari melakukan pekerjaan itu sendiri. Misalnya, seseorang yang bekerja sebagai seniman karena kecintaannya pada seni. Keinginan untuk berkembang dan belajar hal-hal baru dalam pekerjaan. Individu yang termotivasi oleh pertumbuhan mencari tantangan yang memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari imbalan finansial, seperti gaji, bonus, komisi, dan insentif lainnya. Banyak orang bekerja keras untuk mendapatkan peningkatan penghasilan. Penghargaan lain seperti promosi, pengakuan dari atasan, penghargaan karyawan bulan ini, dan fasilitas tambahan. Penghargaan ini memberikan rasa pencapaian dan dihargai. Motivasi yang berasal dari keinginan untuk memiliki stabilitas dan keamanan dalam pekerjaan, yang memberikan rasa aman dalam jangka panjang.

3. Motivasi Sosial

Motivasi yang berasal dari hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif sering kali meningkatkan motivasi kerja.

4. Motivasi Pribadi

Motivasi yang berasal dari tujuan dan aspirasi pribadi yang ingin dicapai melalui pekerjaan. Misalnya, seseorang yang bekerja keras untuk mengumpulkan dana untuk pendidikan anak-anaknya.

5. Motivasi Prestasi

Motivasi yang didorong oleh keinginan untuk mencapai prestasi tinggi, mengatasi tantangan, dan mencapai standar kerja yang unggul.

6. Motivasi Visi dan Misi

Motivasi yang berasal dari keterlibatan dan komitmen terhadap visi dan misi organisasi. Individu yang merasa bahwa pekerjaannya berkontribusi pada tujuan yang lebih besar cenderung lebih termotivasi.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Manajer harus membantu karyawan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Tujuan ini harus menginspirasi karyawan dan memberi pegawai arah yang jelas.

2.1.4.4 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu atau memenuhi kebutuhan dengan tingkat energi, arah, dan ketekunan yang tinggi. Motivasi bertujuan untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku individu sehingga pegawai menjadi lebih terlibat, berkontribusi, dan berkinerja baik dalam konteks pekerjaan atau organisasi. Adapun tujuan motivasi dalam bekerja adalah sebagai berikut Affandi (2019:77):

1. Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja Karyawan

Dengan berbagi pengetahuan, karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi pegawai. Pegawai merasa lebih termotivasi karena merasa bahwa organisasi peduli terhadap pengembangan dan pertumbuhan pegawai.

2. Meningkatkan Adaptasi Lingkungan Karyawan

Pengetahuan yang dibagikan membantu karyawan untuk lebih cepat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, baik itu perubahan dalam teknologi, proses kerja, atau kebijakan perusahaan.

3. Mempertahankan Kestabilan Karyawan Perusahaan

Dengan memperkuat koneksi antara karyawan dan organisasi melalui berbagi pengetahuan, perusahaan dapat mempertahankan tingkat kepuasan dan loyalitas karyawan yang tinggi, sehingga mengurangi tingkat pergantian karyawan.

4. Meningkatkan Kedisiplinan Absensi Karyawan

Dengan memberikan akses yang lebih baik ke informasi dan sumber daya, karyawan dapat meningkatkan pemahaman pegawai tentang kebijakan perusahaan, termasuk kehadiran dan absensi, yang dapat meningkatkan kedisiplinan.

5. Mengefektifkan Pengadaan Karyawan

Dengan berbagi pengetahuan tentang kebutuhan dan kriteria posisi kerja, perusahaan dapat meningkatkan proses pengadaan karyawan dengan menemukan calon yang lebih sesuai untuk peran yang tersedia.

6. Menciptakan Suasana dan Hubungan Kerja yang Baik

Berbagi pengetahuan menciptakan atmosfer kolaboratif dan inklusif di tempat kerja, yang pada gilirannya memperkuat hubungan kerja dan mempromosikan kerjasama antar karyawan.

7. Meningkatkan Loyalitas, Kreativitas, dan Partisipasi Karyawan

Dengan merasa didukung dan didorong untuk berbagi ide dan pengetahuan, karyawan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, lebih kreatif dalam pendekatan pegawai terhadap pekerjaan, dan lebih aktif berpartisipasi dalam inisiatif perusahaan.

8. Meningkatkan Tingkat Kesejahteraan Karyawan

Dengan memberikan akses ke pengetahuan dan pelatihan yang relevan, perusahaan dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan diri dan tingkat kesejahteraan pegawai.

9. Mempertinggi Rasa Tanggung Jawab Karyawan terhadap Tugas-tugasnya

Dengan memahami pentingnya peran pegawai dalam mencapai tujuan organisasi melalui berbagi pengetahuan, karyawan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas pegawai.

10. Meningkatkan Efisiensi Penggunaan Alat-alat dan Bahan Baku

Dengan berbagi pengetahuan tentang praktik terbaik dan prosedur yang efisien, karyawan dapat meningkatkan penggunaan alat-alat dan bahan baku, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan efisiensi operasional.

Tujuan motivasi adalah mendorong individu atau kelompok untuk melakukan tindakan yang akan membawa pegawai lebih dekat ke tujuan yang diinginkan. Dengan memahami faktor-faktor motivasi ini, seseorang dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk memotivasi diri sendiri atau orang lain.

2.1.5.4 Metode Motivasi

Terdapat berbagai metode motivasi yang dapat digunakan untuk memotivasi diri sendiri atau orang lain. Pemilihan metode tergantung pada situasi, individu yang terlibat, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Affandi (2019:79), ada dua metode motivasi, adala sebagai berikut:

1. Pemberian Insentif Finansial

Memberikan bonus atau komisi berdasarkan kinerja karyawan. Ini bisa menjadi dorongan kuat bagi karyawan untuk mencapai atau melebihi target yang ditetapkan. Memberikan kenaikan gaji secara berkala berdasarkan penilaian kinerja. Hal ini menunjukkan penghargaan atas kontribusi karyawan.

2. Pengakuan dan Penghargaan

Memberikan penghargaan seperti “Karyawan Terbaik Bulan Ini” atau sertifikat penghargaan untuk mengakui kontribusi karyawan. Memberikan pujian dan pengakuan secara terbuka di depan rekan kerja lainnya untuk meningkatkan rasa percaya diri dan Motivasi.

3. Pengembangan Karier

Menyediakan peluang pendidikan dan pelatihan untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan mereka dan meraih kemajuan karier.

4. Lingkungan Kerja yang Mendukung

Memastikan karyawan memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, memberikan fleksibilitas waktu kerja atau opsi bekerja dari rumah. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman,

dan mendukung. Hal ini bisa mencakup ruang kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, dan budaya perusahaan yang positif.

5. Komunikasi Terbuka dan Transparan

Memberikan umpan balik rutin yang konstruktif tentang kinerja karyawan. Ini membantu karyawan mengetahui area yang perlu diperbaiki dan merasa dihargai. Melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Ini meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

6. Tujuan yang Jelas dan Menantang

Menetapkan tujuan yang Spesifik, *Measurable* (terukur), *Achievable* (dapat dicapai), *Relevant* (relevan), dan *Time-bound* (berbatas waktu). Tujuan yang jelas dan menantang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras.

7. Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan

Menyediakan program kesejahteraan seperti konseling, bantuan kesehatan mental, dan program kebugaran.

8. Kepemimpinan yang Inspiratif

Memiliki pemimpin yang mendukung, mendengarkan, dan memberikan arahan yang jelas. Pemimpin yang mampu menginspirasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Penting untuk diingat bahwa tidak ada satu metode motivasi yang cocok untuk semua orang atau situasi. Kombinasi beberapa metode dan adaptasi terhadap kebutuhan individu adalah pendekatan yang efektif untuk meningkatkan motivasi.

2.1.5.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang kompleks, baik dari segi internal maupun eksternal. Pemahaman terhadap faktor-faktor ini dapat membantu dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk memotivasi diri sendiri atau orang lain. Menurut Affandi (2019:82), Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi karyawan antara lain adalah:

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya. Jika percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Adaptasi Lingkungan di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi oleh pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-Cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga dengan aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf berpikir karyawan menjadi ukuran. Karyawan yang taraf berpikirnya konkrit tidak sama dengan karyawan yang taraf berpikirnya sudah sampai taraf perkembangan berpikir operasional.

7. Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat memengaruhi faktor Motivasi, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan. Misalnya karyawan yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin dirumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga,

organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

9. Unsur-unsur Dinamis Dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya tradisional.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

Tujuan yang diinginkan oleh individu dapat menjadi sumber motivasi. Orang cenderung lebih termotivasi ketika pegawai memiliki visi jelas tentang apa yang ingin pegawai capai. Tingkat kepercayaan diri seseorang dalam kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan mempengaruhi motivasi.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Motivasi

Mengukur motivasi adalah suatu proses untuk mendapatkan pemahaman tentang tingkat dan jenis motivasi seseorang terhadap tugas, tujuan, atau aktivitas tertentu (Affandi, 2019:92):

1. Dimensi Motivasi Ekstrinsik

a. Balas Jasa (Kompensasi)

1) Gaji dan Upah

Imbalan finansial yang diterima karyawan secara rutin sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.

2) Bonus dan Insentif

Pembayaran tambahan yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja tertentu.

3) Tunjangan

Manfaat tambahan seperti tunjangan kesehatan, transportasi, atau pendidikan.

b. Kondisi Kerja

1) Lingkungan Fisik

Kondisi tempat kerja yang mencakup faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, dan keselamatan.

2) Fasilitas Kerja

Penyediaan alat dan fasilitas yang mendukung produktivitas, seperti peralatan kerja yang memadai, ruang kerja yang nyaman, dan teknologi yang diperlukan.

3) Jam Kerja

Pengaturan waktu kerja yang adil dan fleksibel, termasuk keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

2. Dimensi Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, berkaitan dengan kepuasan pribadi dan pencapaian. Indikator-indikator dalam dimensi ini mencakup:

a. Penghargaan Non-Finansial

1) Pengakuan

Pemberian pujian dan penghargaan yang tidak berbentuk finansial, seperti penghargaan karyawan bulan ini atau sertifikat.

2) Promosi

Kesempatan untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar berdasarkan kinerja dan kompetensi.

3) Penghargaan Sosial

Penghargaan dari rekan kerja atau komunitas, seperti menjadi panutan atau pemimpin tim.

b. Pengembangan Karier

1) Pelatihan dan Pengembangan

Kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan.

2) Peluang Pertumbuhan

Kesempatan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi atau lebih menantang di dalam organisasi.

3) *Mentoring* dan *Coaching*

Bimbingan dari senior atau ahli yang membantu karyawan dalam pengembangan karier.

c. Kepuasan dalam Pekerjaan

1) Rasa Pencapaian

Kepuasan yang diperoleh dari menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu.

2) Tanggung Jawab

Rasa memiliki dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

3) Otonomi

Kebebasan untuk membuat keputusan dan mengendalikan cara kerja.

d. Hubungan Kerja

1) Kolaborasi

Kesempatan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berpartisipasi dalam tim.

2) Komunikasi

Saluran komunikasi yang terbuka dan transparan antara karyawan dan manajemen.

3) Dukungan dari Atasan

Dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan dalam membantu karyawan mencapai tujuan.

e. Pengembangan Potensi Individu

Kemudahan dalam pengembangan potensi melalui berbagai pelatihan di tempat kerja.

Penting untuk diingat bahwa motivasi adalah konsep yang kompleks dan dapat berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, pengukuran motivasi sebaiknya dilakukan secara berkala dan melibatkan beberapa metode untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

2.1.6 Adaptasi Lingkungan

Adaptasi lingkungan merujuk pada proses di mana individu atau organisasi menyesuaikan diri dengan kondisi, budaya, dan dinamika yang ada dalam lingkungan kerja. Proses adaptasi ini penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efektif, merasa nyaman, dan produktif dalam lingkungan kerja yang baru atau yang sedang berubah.

2.1.6.1 Pengertian Adaptasi Lingkungan

Menurut Ajabar (2020:99) Adaptasi lingkungan menentukan kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal pegawai. Lingkungan eksternal mencakup faktor-faktor seperti teknologi, pasar, regulasi, persaingan, dan tren industri yang terus berubah. Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah adalah kunci untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2019:55) Adaptasi lingkungan menentukan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam situasi atau lingkungan di sekitarnya. Ini termasuk kemampuan untuk belajar, berinovasi, menyesuaikan diri dengan teknologi baru, atau mengubah strategi kerja sesuai dengan kebutuhan baru.

Menurut Raymond (2023:121) Adaptasi lingkungan merujuk pada kemampuan perusahaan untuk mengidentifikasi perubahan di pasar atau lingkungan eksternal, dan meresponsnya dengan cepat dan efektif. Ini mungkin melibatkan restrukturisasi operasional, pengembangan produk baru, penyesuaian strategi pemasaran, atau pengoptimalan rantai pasokan, antara lain.

Berdasarkan uraian ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa adaptasi lingkungan adalah langkah sukses dapat membantu mempertahankan daya saing, meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan peluang pasar baru, dan meminimalkan risiko yang terkait dengan perubahan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, adaptasi lingkungan merupakan aspek penting dari manajemen strategis dan pengembangan organisasi.

2.1.6.2 Tujuan Adaptasi Lingkungan

Tujuan dari adaptasi lingkungan dalam konteks organisasi adalah memastikan kelangsungan hidup dan kesuksesan jangka panjang perusahaan. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari adaptasi lingkungan (Raymond, 2023:125):

1. **Kelangsungan Hidup Organisasi**

Tujuan utama dari adaptasi lingkungan adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat bertahan dan tetap beroperasi di lingkungan yang selalu berubah. Dengan mengidentifikasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal, perusahaan dapat menghindari ketidakrelevanan dan kepunahan.

2. **Pertumbuhan dan Pengembangan**

Adaptasi lingkungan membantu organisasi mengidentifikasi peluang baru dan mengoptimalkan potensi pertumbuhan. Dengan merespons perubahan pasar, teknologi, dan tren industri, perusahaan dapat mengembangkan produk baru, memasuki pasar baru, dan meningkatkan pangsa pasar.

3. **Daya Saing**

Dengan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, organisasi dapat

mempertahankan atau bahkan meningkatkan daya saing di pasar kerja. Ini termasuk kemampuan untuk menyesuaikan harga, kualitas, atau fitur produk dan layanan sesuai dengan permintaan pasar dan persaingan.

4. Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas

Adaptasi lingkungan juga dapat membantu organisasi meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Dengan merespons perubahan dalam teknologi atau proses industri, perusahaan dapat mengadopsi praktik-praktik terbaik yang lebih efisien dan mengurangi biaya produksi atau operasional.

5. Inovasi

Perubahan lingkungan seringkali menciptakan kesempatan untuk inovasi. Dengan beradaptasi dengan perubahan pasar atau teknologi, organisasi dapat mendorong inovasi produk, layanan, atau proses internal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan diferensiasi dan keunggulan kompetitif.

6. Manajemen Risiko

Dengan memahami dan merespons perubahan lingkungan dengan cepat, organisasi dapat mengurangi risiko yang terkait dengan ketidakpastian eksternal. Hal ini termasuk risiko pasar, regulasi, atau persaingan, yang dapat diidentifikasi dan dikelola lebih efektif melalui adaptasi lingkungan.

7. Peningkatan Kepuasan Pelanggan

Dengan beradaptasi dengan kebutuhan dan preferensi pelanggan yang berubah, organisasi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan loyalitas. Ini termasuk pengembangan produk atau layanan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pasar dan memberikan pengalaman

pelanggan yang lebih baik.

Untuk kajian teori sub bab selanjutnya mengenai adaptasi lingkungan saya menggunakan teori (Raymond, 2023), penggunaan teori ini karena sesuai dengan judul yang saya ambil.

2.1.6.3 Faktor-faktor Yang Menghambat Adaptasi Lingkungan

Beberapa faktor yang dapat menghambat atau menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Berikut adalah beberapa faktor utama yang dapat menghambat adaptasi lingkungan (Raymond, 2023:127):

1. Ketidakmampuan mendeteksi perubahan

Salah satu hambatan utama adalah ketidakmampuan organisasi untuk mendeteksi perubahan dalam lingkungan eksternal dengan cepat dan tepat waktu. Ini dapat terjadi jika organisasi tidak memiliki sistem pemantauan yang efektif atau jika kurang peka terhadap sinyal-sinyal perubahan.

2. Ketidakmampuan membaca dan memahami perubahan

Bahkan jika organisasi dapat mendeteksi perubahan, mungkin mengalami kesulitan dalam memahami implikasi dan dampaknya secara menyeluruh. Ketidakmampuan untuk memahami tren pasar, kebutuhan pelanggan, atau perubahan teknologi dapat menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan efektif.

3. Birokrasi dan kebiasaan lama

Struktur birokratis dan kebiasaan lama dalam organisasi dapat menjadi hambatan bagi adaptasi lingkungan. Ketika proses pengambilan keputusan

lambat atau terhambat oleh hirarki yang kompleks, organisasi mungkin kesulitan merespons perubahan dengan cepat.

4. Keterbatasan sumber daya

Keterbatasan sumber daya, baik itu dalam hal keuangan, tenaga kerja, atau teknologi, dapat menghambat kemampuan organisasi untuk melakukan perubahan yang diperlukan. Kurangnya investasi dalam riset dan pengembangan, pelatihan karyawan, atau infrastruktur teknologi dapat membatasi adaptasi lingkungan.

5. Resistensi terhadap perubahan

Resistensi internal terhadap perubahan juga dapat menjadi hambatan bagi adaptasi lingkungan. Karyawan atau pemimpin yang enggan mengubah cara bekerja atau berpikir dapat menghambat upaya perubahan dan inovasi.

6. Ketidakpastian dan risiko

Lingkungan yang tidak pasti atau penuh risiko dapat membuat organisasi enggan untuk mengambil risiko atau melakukan perubahan yang signifikan. Ketidakpastian politik, ekonomi, atau pasar dapat menghambat keputusan strategis yang diperlukan untuk beradaptasi.

7. Keterikatan pada cara lama

Beberapa organisasi mungkin terlalu terikat pada cara-cara lama melakukan bisnis atau menjalankan operasi kerja. Keterikatan pada metode, proses, atau model bisnis yang sudah ada dapat menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal.

8. Kesalahan dalam memprediksi perubahan

Terkadang, organisasi melakukan kesalahan dalam memprediksi perubahan yang akan terjadi di lingkungan eksternal. Ini bisa terjadi karena kurangnya informasi, penilaian yang salah terhadap tren, atau asumsi yang salah tentang masa depan.

2.1.6.4 Langkah Meningkatkan Adaptasi Lingkungan

Untuk meningkatkan adaptasi lingkungan, organisasi dapat mengambil serangkaian langkah-langkah yang terfokus pada responsibilitas, kesadaran, dan keterampilan. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil (Raymond, 2023:129):

1. Analisis Lingkungan Eksternal

Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan eksternal organisasi, termasuk tren industri, perubahan pasar, regulasi, dan perkembangan teknologi. Ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi potensi ancaman dan peluang yang mungkin memengaruhi operasinya.

2. Pembentukan Tim Adaptasi

Membentuk tim khusus yang bertanggung jawab untuk mengawasi perubahan lingkungan dan merumuskan strategi adaptasi. Tim ini harus terdiri dari anggota yang beragam dengan berbagai latar belakang dan keterampilan untuk memastikan perspektif yang komprehensif.

3. Peningkatan Kesadaran

Mengedukasi seluruh anggota organisasi tentang pentingnya adaptasi lingkungan dan bagaimana dapat berkontribusi pada proses ini. Ini dapat

dilakukan melalui pelatihan, seminar, atau kampanye kesadaran internal.

4. Membangun Koneksi Eksternal

Memperkuat koneksi dengan stakeholder eksternal seperti pelanggan, mitra bisnis, dan lembaga pemerintah. Mendengarkan umpan balik dari stakeholder ini dapat membantu organisasi untuk lebih memahami kebutuhan dan harapan, serta merespons perubahan dengan lebih baik.

5. Perencanaan Strategis Adaptasi

Mengintegrasikan adaptasi lingkungan ke dalam proses perencanaan strategis organisasi. Ini termasuk merumuskan skenario perubahan, mengidentifikasi risiko dan peluang, dan menetapkan tujuan dan strategi adaptasi yang jelas.

6. Keterlibatan Karyawan

Mendorong keterlibatan karyawan dalam proses adaptasi lingkungan dengan memfasilitasi forum diskusi, brainstorming, atau kelompok kerja. Memberikan ruang bagi ide dan masukan dari seluruh organisasi dapat memperkaya pemahaman tentang perubahan dan meningkatkan penerimaan terhadap langkah-langkah adaptasi.

7. Inovasi dan Eksperimen

Mendorong budaya inovasi dan eksperimen di dalam organisasi dengan memberikan ruang untuk mencoba pendekatan baru dan mengambil risiko yang terkendali. Ini memungkinkan organisasi untuk mengeksplorasi solusi baru untuk menghadapi perubahan lingkungan.

8. Pengukuran dan Evaluasi

Mengukur kemajuan adaptasi lingkungan secara teratur menggunakan

indikator kinerja yang relevan. Melakukan evaluasi rutin untuk mengidentifikasi apa yang berhasil dan apa yang perlu diperbaiki, dan membuat penyesuaian strategis berdasarkan temuan tersebut.

9. Fleksibilitas Struktural

Membangun fleksibilitas ke dalam struktur organisasi, proses, dan sistem agar lebih responsif terhadap perubahan. Ini mungkin melibatkan pengurangan hambatan birokrasi, penggunaan tim lintas-fungsional, atau implementasi proses pengambilan keputusan yang lebih cepat.

10. Komitmen pada Pembelajaran Terus-Menerus

Menganggap adaptasi lingkungan sebagai proses yang berkelanjutan dan terus-menerus, bukan sekadar tindakan satu kali. Mendorong organisasi untuk terus belajar dari pengalaman, memperbaiki proses, dan tetap fleksibel dan terbuka terhadap perubahan di masa depan.

2.1.6.5 Dimensi dan Indikator Adaptasi Lingkungan

Untuk mengukur kemampuan adaptasi lingkungan, maka ada beberapa indikator yang mencakup aspek-aspek berikut (Raymond, 2023:130):

1. Kesadaran Lingkungan

Seberapa baik organisasi memahami perubahan yang terjadi di lingkungan eksternalnya, termasuk tren pasar, perkembangan teknologi, dan regulasi.

2. Keterlibatan Stakeholder

Sejauh mana organisasi melibatkan dan berkomunikasi dengan stakeholder eksternal, seperti pelanggan, mitra bisnis, dan lembaga pemerintah.

3. Fleksibilitas Struktural

Sejauh mana organisasi memiliki struktur organisasi, proses, dan sistem yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan perubahan.

4. Responsivitas

Seberapa cepat dan efektif organisasi merespons perubahan lingkungan eksternal dengan mengubah strategi, operasi, atau produk dan layanan.

5. Kreativitas dan Inovasi

Sejauh mana organisasi mampu menciptakan solusi baru dan inovatif untuk menghadapi perubahan lingkungan, serta mengadopsi praktik terbaik dalam industri atau pasar yang berkembang.

6. Pembelajaran Organisasi

Seberapa efektif organisasi dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menggunakan pembelajaran dari pengalaman dan perubahan lingkungan untuk meningkatkan adaptasi di masa depan.

2.1.7 Inovasi Kerja

Inovasi kerja adalah proses pengenalan ide-ide baru, metode, praktik, atau produk yang meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas dalam lingkungan kerja. Inovasi ini mencakup berbagai aspek pekerjaan, mulai dari teknologi, proses bisnis, hingga budaya organisasi. Tujuannya adalah untuk menciptakan nilai tambah, memperbaiki hasil, dan menjaga daya saing organisasi.

2.1.7.1 Pengertian Inovasi Kerja

Menurut Robbins (2019) mendefinisikan inovasi sebagai mengambil ide-ide kreatif dan mengubahnya menjadi produk atau metode kerja yang berguna. Suatu usaha bisnis yang mampu membuat inovasi, dapat memimpin dan

memperkecil peluang pesaing untuk melakukan inovasi lebih awal. Maka dari itu, pebisnis harus menyiapkan strategi inovasi terhadap usahanya agar dapat menciptakan keunggulan dari pesaing. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan penilaian-penilaian baru, ide-ide baru dan menawarkan produk yang inovatif serta peningkatan kinerja layanan yang memuaskan penggunanya.

Menurut Sedarmayanti (2019:155) Inovasi kerja merujuk pada proses di mana individu atau kelompok di dalam organisasi menghasilkan ide-ide baru atau mengembangkan cara-cara baru untuk melakukan tugas yang dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, atau nilai tambah dalam lingkungan kerja. Inovasi kerja dapat terjadi di semua tingkatan organisasi, mulai dari tingkat individu hingga tingkat tim atau departemen. Ini mungkin melibatkan pengembangan produk atau layanan baru, peningkatan proses operasional, penggunaan teknologi baru, atau implementasi praktik terbaik yang belum pernah dipertimbangkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2019:174) Inovasi kerja sebagai pengenalan dan pengaplikasian ide, proses, produk atau prosedur yang baru dalam pekerjaan, tim kerja atau organisasi yang dirancang untuk menguntungkan organisasi, tim kerja atau pekerjaannya sendiri.

Menurut Ajabar (2020:144) Inovasi kerja sebagai perilaku yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan suatu ide, proses, prosedur maupun produk baru yang berguna bagi organisasi dalam penelitian ini adalah perusahaan.

Berdasarkan uraian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa inovasi kerja adalah Perilaku langkah pegawai dalam menghadapi tantangan

dalam pekerjaannya, mendapat kewenangan yang luas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Organisasi harus menyadari bahwa iklim yang mendukung aktivitas individu dapat mendorong untuk berinovasi. Budaya inovasi adalah variabel yang sangat penting bagi organisasi untuk membangun sikap komitmen terhadap organisasi dan perilaku yang inovatif dalam konteks pencapaian kinerja organisasi. Perilaku kerja yang positif dalam bentuk inovasi (*innovative behavior*) menjadi bagian yang penting untuk mempersiapkan kemampuan daya saing.

2.1.7.2 Tujuan Inovasi Kerja

Tujuan inovasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing organisasi dengan menciptakan ide-ide baru, metode, atau praktik kerja yang lebih efektif, efisien, dan bernilai tambah. Berikut adalah beberapa tujuan kunci dari inovasi kerja Sedarmayanti (2019:158):

1. Meningkatkan Efisiensi

Inovasi kerja dapat membantu organisasi untuk menemukan cara-cara baru yang lebih efisien untuk melakukan tugas-tugas. Ini dapat mengurangi waktu, tenaga, atau biaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan.

2. Peningkatan Kualitas

Dengan menciptakan ide-ide baru atau metode yang lebih baik, organisasi dapat meningkatkan kualitas layanan yang ditawarkan kepada pelanggan. Ini dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, membangun reputasi merek yang lebih baik, dan menghasilkan loyalitas pelanggan yang lebih tinggi.

3. Peningkatan Daya Saing

Inovasi kerja memungkinkan organisasi untuk tetap relevan dan bersaing di pasar yang terus berubah. Dengan menciptakan produk atau layanan baru yang unggul atau mengembangkan proses yang lebih efisien, organisasi dapat memenangkan pangsa pasar, menarik pelanggan baru, dan mengalahkan pesaing.

4. Peningkatan Kreativitas dan Kolaborasi

Inovasi kerja mendorong kreativitas dan kolaborasi di antara anggota tim. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan terbuka untuk ide-ide baru, memungkinkan karyawan untuk belajar satu sama lain dan mengembangkan solusi yang lebih baik secara bersama-sama.

5. Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Karyawan

Keterlibatan dalam proses inovasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkontribusi secara kreatif, yang dapat meningkatkan loyalitas, retensi, dan produktivitas karyawan.

6. Peningkatan Kemampuan Organisasi untuk Mengatasi Tantangan

Inovasi kerja membantu organisasi untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang kompleks atau tantangan yang dihadapi. Ini memungkinkan organisasi untuk tetap adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal atau internal yang terjadi.

7. Penciptaan Nilai Tambah

Inovasi kerja dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi dalam berbagai

bentuk, termasuk peningkatan pendapatan, pengurangan biaya, atau peningkatan reputasi merek.

Untuk kajian teori sub bab selanjutnya mengenai inovasi kerja saya menggunakan teori (Sedarmayanti, 2019), penggunaan teori ini karena sesuai dengan judul yang saya ambil.

2.1.7.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Inovasi Kerja

Faktor-faktor eksternal dan internal memainkan peran penting dalam mempengaruhi inovasi kerja. Kedua jenis faktor ini adalah sebagai berikut (Sedarmayanti, 2019:159):

1. Faktor Eksternal:

a. Tekanan Persaingan (*Competitive Pressures*):

Tekanan dari pasar dan persaingan bisnis dapat mendorong organisasi untuk menciptakan inovasi kerja sebagai respons terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Organisasi yang berada di pasar yang sangat kompetitif mungkin merasa perlu untuk terus-menerus meningkatkan dan memperbarui cara bekerja untuk mempertahankan atau meningkatkan pangsa pasar.

b. Tekanan Sosial-Politik (*Social-Political Pressures*):

Faktor-faktor sosial dan politik, seperti tuntutan konsumen, kebijakan pemerintah, atau norma-norma sosial, dapat mempengaruhi organisasi untuk mengadopsi inovasi kerja.

Misalnya, pergeseran dalam preferensi konsumen terhadap produk yang ramah lingkungan atau etis dapat mendorong organisasi untuk mengembangkan praktik kerja yang lebih berkelanjutan.

2. Faktor Internal:

a. Interaksi dengan Atasan (Kepemimpinan):

Peran dan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi seberapa besar inovasi kerja diperhatikan dan diimplementasikan di dalam organisasi.

Atasan yang mendukung dan mendorong inovasi kerja cenderung menciptakan lingkungan yang memfasilitasi eksperimen dan kreativitas di antara anggota tim.

b. Interaksi dengan Grup Rekan Kerja:

Kolaborasi dan interaksi antara rekan kerja di dalam tim atau departemen juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi inovasi kerja.

Lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif, di mana ide-ide baru didorong dan disambut, dapat memicu proses inovasi yang lebih aktif.

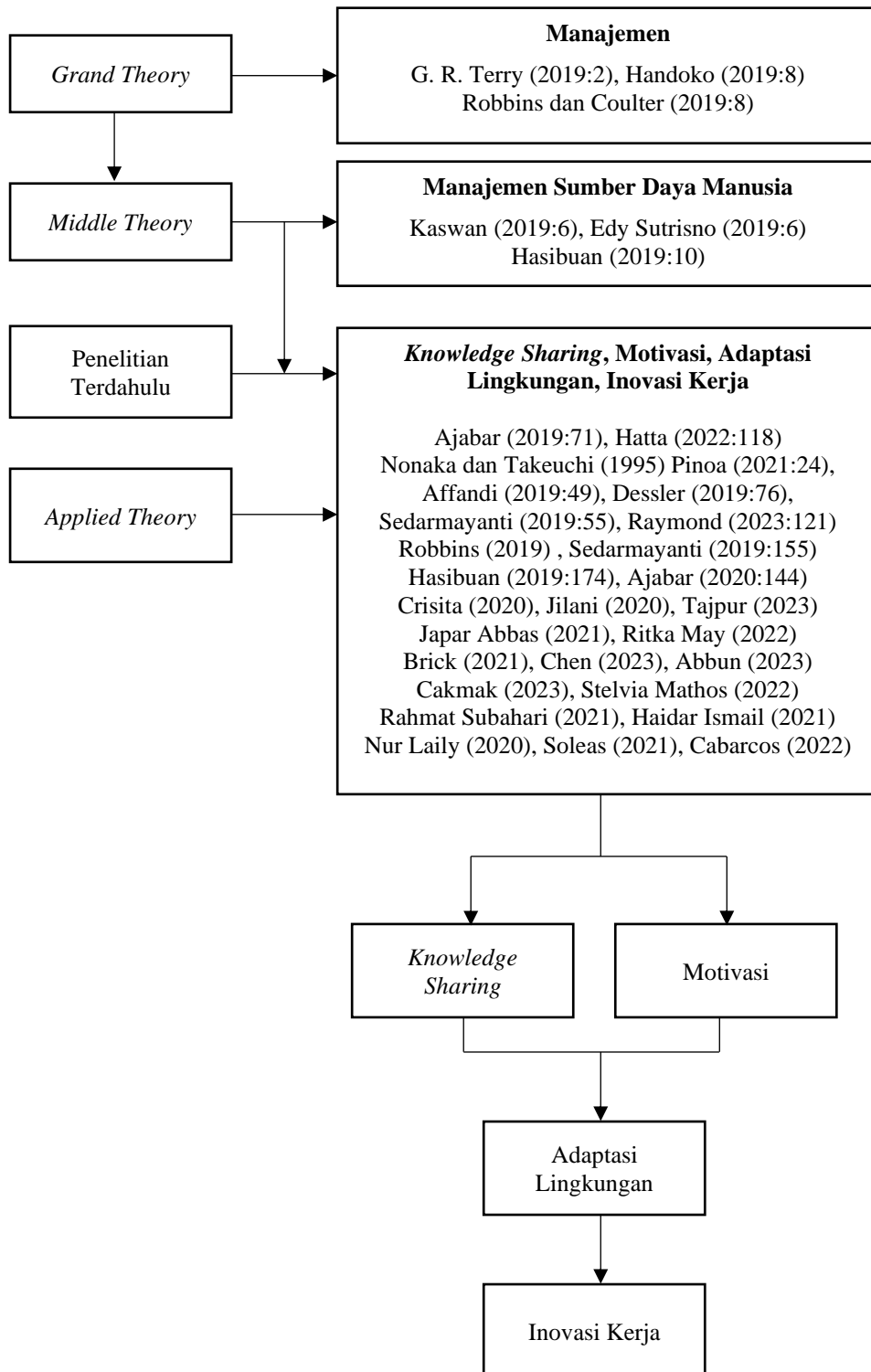
2.1.7.4 Dimensi dan Indikator Inovasi Kerja

Indikator inovasi kerja membantu dalam memahami dan mengukur kemajuan dan efektivitas inovasi di dalam organisasi. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi inovasi kerja (Ajabar, 2020:168):

1. Kreativitas Individu dan Kelompok

- a. Kemampuan individu dan kelompok untuk menghasilkan ide-ide baru yang orisinal dan inovatif.

- b. Tingkat kreativitas dalam menemukan solusi untuk masalah atau tantangan yang dihadapi.
2. Proses Inovasi
 - a. Keseluruhan proses organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menerapkan inovasi kerja.
 - b. Keterbukaan organisasi terhadap ide-ide baru dan proses yang digunakan untuk mengevaluasi, memilih, dan mengimplementasikan inovasi.
3. Kultur Inovasi
 - a. Tingkat dukungan organisasi terhadap inovasi dan risiko yang diambil oleh karyawan dalam mengusulkan ide-ide baru.
 - b. Norma-norma, nilai-nilai, dan keyakinan yang mendorong kreativitas dan eksperimen di seluruh organisasi.
4. Kolaborasi dan Komunikasi
 - a. Kemampuan karyawan untuk berkolaborasi dan berbagi ide dengan rekan kerja dan departemen lain.
 - b. Kualitas komunikasi dalam mendukung aliran ide, umpan balik, dan integrasi solusi inovatif ke dalam operasi organisasi.
5. Adopsi dan Implementasi
 - a. Tingkat adopsi dan implementasi inovasi oleh seluruh organisasi atau unit bisnis.
 - b. Proses yang digunakan untuk memastikan bahwa ide-ide baru diuji, diimplementasikan, dan diintegrasikan secara efektif ke dalam praktik kerja sehari-hari.



Gambar 2.1
Landasan Teori Keseluruhan

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penggalian dari penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah menerbitkan pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal online (Internet).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Crisita (2020) Knowledge Share for Climate Change Adaptation to Enhance Urban Agriculture Among Selected Organisations in Zimbabwe Journal of Information & Knowledge Management Vol. 19, No. 2 (2020) 2050009 (28 pages) #c World Scientific Publishing Co. DOI: 10.1142/S0219649220500094	<i>Knowledge Share</i> berpengaruh terhadap adaptasi lingkungan	Sama meneliti <i>Knowledge Share</i> adaptasi lingkungan	Alat analisis dan sampel penelitian
2	Jilani (2020) The Influence of <i>Knowledge sharing</i> on Sustainable Performance: A Moderated Mediation Study MDPI Vol. 12, No. 1 Department of Human Resource Management, Bangladesh Institute of Governance and Management (BIGM), Dhaka 1207, Bangladesh	<i>Knowledge Share</i> berpengaruh terhadap adaptasi lingkungan	Sama meneliti <i>Knowledge Share</i> adaptasi lingkungan	Alat analisis dan sampel penelitian
3	Tajpur (2023) Effects of innovative climate, <i>Knowledge sharing</i> , and communication on sustainability of digital start-ups: Does social media matter? Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity Volume 9, Issue 2, June 2023, 100053	<i>Knowledge Share</i> tidak berpengaruh langsung terhadap adaptasi lingkungan	Sama meneliti <i>Knowledge Share</i> adaptasi lingkungan	Alat analisis dan sampel penelitian

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	<p>Japar Abbas (2021) The Impact of <i>Knowledge sharing</i> and Innovation on Sustainable Performance in Islamic Banks: A Mediation Analysis through a SEM Approach</p> <p>MDPI, Vol. 11, No. 15 School of Media and Communication (SMC); Antai College of Economics and Management (ACEM) Shanghai Jiao Tong University (SJTU), No. 800 Dongchuan Road Minhang District, Shanghai 200240, China</p>	<p><i>Knowledge Share</i> berpengaruh terhadap adaptasi lingkungan</p>	<p>Sama meneliti <i>Knowledge Share</i> adaptasi lingkungan</p>	<p>Alat analisis dan sampel penelitian</p>
5	<p>Ritka May (2022) Pro-environmental Behaviours and Protection Motivation Theory: A Case of Two Universities in Bandung, Indonesia</p> <p>Jurnal Teknik Lingkungan Volume 28 Nomor 1, April 2022 (Hal 42 - 55) E-ISSN: 27146715 Artikel diterima: 5 November 2021, artikel diterbitkan: 29 April 2022</p>	<p>Motivasi Berpengaruh Terhadap Adaptasi Lingkungan</p>	<p>Sama meneliti motivasi dan adaptasi lingkungan</p>	<p>Alat analisis dan sampel penelitian</p>
6	<p>Brick (2021) Motivation and climate change: A review</p> <p>Current Opinion in Psychology Volume 42, December 2021, Pages 82-88</p>	<p>Motivasi Berpengaruh Terhadap Adaptasi Lingkungan</p>	<p>Sama meneliti motivasi dan adaptasi lingkungan</p>	<p>Alat analisis dan sampel penelitian</p>
7	<p>Chen (2023) The Influence of Environment on Motivation for Second Language Acquisition</p> <p>Advances in Social Science, Education and Humanities Research, https://doi.org/10.2991/978-2-38476-126-5_12</p>	<p>Motivasi tidak Berpengaruh Terhadap Adaptasi Lingkungan</p>	<p>Sama meneliti motivasi dan adaptasi lingkungan</p>	<p>Alat analisis dan sampel penelitian</p>
8	<p>Abun (2023) The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees</p> <p>Divine Word International Journal of Management and Humanities, 12 (3), pp.140 - 158.</p>	<p>Adaptasi Lingkungan berpengaruh Terhadap Inovasi Kerja</p>	<p>Sama meneliti Adaptasi Lingkungan dan Inovasi Kerja</p>	<p>Alat analisis dan sampel penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	ff10.20525/ijrbs.v12i3.2467ff. fffhal-04091739f			
9	Cakmak (2023) Adapting to Environmental Change: The Importance of Organizational Agility in the Business Landscape PhD Student, Istanbul University, Department of Business Management and Organization, zafercakmak@ogr.iu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2389-0179	Adaptasi Lingkungan berpengaruh Terhadap Inovasi Kerja	Sama meneliti Adaptasi Lingkungan dan Inovasi Kerja	Alat analisis dan sampel penelitian
10	Stelvia Mathos (2022) Innovation and climate change: A review and introduction to the special issue Technovation, Vol. 1, No. 1 Volume 117, September 2022, 102612 https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102612	Adaptasi Lingkungan tidak berpengaruh langsung Terhadap Inovasi Kerja	Sama meneliti Adaptasi Lingkungan dan Inovasi Kerja	Alat analisis dan sampel penelitian
11	Rahmat Subahari (2021) The Role of Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction in Mediating Effects of Human Resource Flexibility on Employee Performance Jurnal Dinamika Manajemen, 12 (1) 2021, 132-145 http://jdm.unnes.ac.id Nationally Accredited based on the Decree of the Minister of Research, Technology and Higher Education, Number 85/M/KPT/2020	Adaptasi Lingkungan berpengaruh Terhadap Inovasi Kerja	Sama meneliti Adaptasi Lingkungan dan Inovasi Kerja	Alat analisis dan sampel penelitian
12	Haidar Ismail (2021) The Impact Of <i>Knowledge sharing</i> On Innovation During The Covid 19 Pandemic: The Mediating Effect Of Culture Enviroment Adaptation —The EUrASEANs: journal on global socio-economic dynamics Volume 3 (28); May-June, Year 2021; ISSN 2539 – 5645 (Print) Copyright © 2021, [The EUrASEANs] on-line access: https://www.euraseans.com/3(28) All issues of this journal are alternatively stored and archived by:	Adaptasi lingkungan mampu memediasi pengaruh <i>Knowledge sharing</i> terhadap inovasi kerja	Sama meneliti <i>Knowledge sharing</i> , adaptasi lingkungan dan inovasi kerja	Alat analisis dan sampel penelitian

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	the National Library of Thailand, Russian E-library and Index Copernicus library of journals, Poland			
13	Nur Laily (2020) The Effect of <i>Knowledge sharing</i> and Innovation Behavior on The Performance of Batik Entrepreneurs Jurnal Manajemen/Volume XXIV, No. 02, June 2020: 194-209 DOI: http://dx.doi.org/10.24912/jm.v24i1.643	Adaptasi lingkungan mampu memediasi pengaruh <i>Knowledge sharing</i> terhadap inovasi kerja	Sama meneliti <i>Knowledge sharing</i> , adaptasi lingkungan dan inovasi kerja	Alat analisis dan sampel penelitian
14	Soleas (2021) Environmental factors impacting the motivation to innovate: a systematic review Journal of Innovation and Entrepreneurship volume 10, Article number: 17 (2021)	Adaptasi lingkungan mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap inovasi kerja	Sama meneliti motivasi, adaptasi lingkungan dan inovasi kerja	Alat analisis dan sampel penelitian
15	Cabarcos (2022) An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours Journal of Business Research Volume 140, February 2022, Pages 361-369	Adaptasi lingkungan mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap inovasi kerja	Sama meneliti motivasi, adaptasi lingkungan dan inovasi kerja	Alat analisis dan sampel penelitian

Sumber : Data diolah peneliti dari berbagai jurnal (2024)

Perbedaan dari penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Tidak semua variabel digunakan untuk menggabungkan semua penelitian
2. Alat analisis yang digunakan kebanyakan menggunakan regresi linier berganda
3. Model penelitian yang digunakan menggunakan intervening adaptasi lingkungan

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merujuk pada kerangka konseptual yang menguraikan dan menghubungkan berbagai konsep, teori, atau variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian atau analisis. Terdapat beberapa jenis teori yang digunakan diantaranya adalah *grand theory* yaitu teori manajemen. *Middle range theory* yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan *applied theory* yaitu *Knowledge sharing*, motivasi, adaptasi lingkungan dan inovasi kerja. Adaptasi lingkungan dan inovasi kerja merupakan komponen terpenting di industri tembakau khususnya di Kabupaten Garut yang memiliki tingkat produksi, luas lahan dan penyerapan tenaga kerja terbanyak khususnya di industri tembakau. Adapun faktor yang mempengaruhinya adalah *Knowledge sharing* dan motivasi sebagai indikator yang mampu meningkatkan adaptasi lingkungan dan inovasi kerja. Kabupaten Garut dipilih sebagai lokasi penelitian dengan beberapa alasan yang sangat kuat diantaranya adalah Kabupaten Garut memiliki keberagaman komoditas pertanian yang tinggi, menjadikannya salah satu daerah dengan komoditas pertanian terbanyak ketiga di Jawa Barat. Keberagaman ini mencakup tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan peternakan. Hal ini memberikan peluang besar untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengelolaan pertanian, diversifikasi produk khususnya tembakau.

Melalui penelitian ini penulis menggunakan teori *Knowledge sharing* menurut Ajabar (2020), selanjutnya motivasi menggunakan teori menurut Affandi (2019), adaptasi lingkungan menggunakan teori menurut Raymond (2023) dan inovasi kerja menggunakan teori menurut Ajabar (2020). Selanjutnya pengaruh

Knowledge sharing terhadap adaptasi lingkungan, dengan berbagi pengetahuan, karyawan dapat lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Karyawan yang termotivasi lebih resisten dan tangguh dalam menghadapi perubahan lingkungan. Untuk melihat perubahan sebagai tantangan yang harus dihadapi dari pada ancaman. Ketika karyawan termotivasi untuk berbagi pengetahuan, mereka tidak hanya membantu rekan kerja mereka tetapi juga memperkuat jaringan pengetahuan dalam organisasi. Hal ini menciptakan sinergi positif yang meningkatkan adaptasi dan inovasi secara keseluruhan. Pengaruh *Knowledge sharing* dan motivasi terhadap adaptasi lingkungan dan inovasi kerja adalah saling berkaitan dan memperkuat satu sama lain. *Knowledge sharing* menyediakan dasar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk adaptasi dan inovasi, sementara motivasi mendorong individu untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi aktif dalam proses tersebut. Organisasi yang berhasil mengintegrasikan kedua elemen ini akan lebih mampu menghadapi tantangan dan meraih keunggulan kompetitif.

2.2.1 Hubungan *Knowledge sharing* dengan Motivasi

Menurut Ajabar (2020) bahwa motivasi merupakan dorongan untuk berbagi pengetahuan yang berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk membantu orang lain, kepuasan pribadi, atau kebanggaan dalam pekerjaan yang dilakukan. Orang yang termotivasi secara intrinsik cenderung berbagi pengetahuan karena mereka menikmati proses tersebut dan merasa puas ketika dapat berkontribusi terhadap keberhasilan tim atau organisasi. Sedangkan Desler (2019) bahwa motivasi memainkan peran penting dalam proses berbagi

pengetahuan. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dapat mempengaruhi seberapa banyak dan seberapa efektif individu berbagi pengetahuan mereka. Organisasi yang ingin meningkatkan *Knowledge sharing* harus fokus pada menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tu Yet Mai Nguyen (2019), A Thomas (2022) dan A Gustina (2022) bahwa *Knowledge sharing* memiliki hubungan positif dalam meningkatkan motivasi, begitupun motivasi. Karyawan lebih cenderung berbagi pengetahuan ketika mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan bahwa mereka mendapat dukungan dari manajemen. Faktor-faktor seperti dukungan manajerial dan penghargaan berkontribusi signifikan terhadap motivasi berbagi pengetahuan.

2.2.2 Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Adaptasi Lingkungan

Menurut Ajabar (2020) dan Raymond (2023) bahwa *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) memainkan peran penting dalam kemampuan individu dan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Baik dalam konteks perubahan teknologi, dinamika pasar, atau perubahan sosial dan budaya, berbagi pengetahuan dapat meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas organisasi. Berdasarkan penelitian Crisita (2020), Jilani (2020), Tajpur (2023) dan Japar Abbas (2021) menyatakan bahwa *Knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap adaptasi lingkungan.

Penelitian Crisita (2020) bahwa *Knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap adaptasi lingkungan, dimana melalui berbagi pengetahuan dan informasi di antara individu atau organisasi dapat mempengaruhi kemampuan

Pegawai untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Dengan berbagi pengetahuan dan informasi, individu dan organisasi dapat meningkatkan pemahaman Pegawai tentang lingkungan di sekitarnya. Selanjutnya penelitian Jilani (2020) bahwa melalui berbagi pengetahuan akan membantu pimpinan atau Pegawai mengenali perubahan-perubahan yang terjadi dan meresponsnya dengan lebih cepat dan efektif.

Berdasarkan penelitian Tajpur (2023) bahwa *Knowledge sharing* memfasilitasi aliran ide dan gagasan baru, yang dapat mendorong inovasi. Dengan berbagi pengetahuan tentang praktik terbaik, teknologi baru, atau pendekatan yang kreatif, individu dan organisasi dapat menemukan solusi-solusi baru untuk mengatasi tantangan lingkungan yang dihadapi. Dengan memiliki akses ke berbagai pengetahuan dan sumber daya, individu dan organisasi dapat menjadi lebih fleksibel dalam mengubah strategi atau taktik mereka untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Hal ini dapat memperluas cakupan dan akses terhadap informasi, serta memperbesar potensi kolaborasi untuk mengatasi tantangan lingkungan bersama-sama. Penelitian Japar Abbas (2021) bahwa dengan memiliki akses ke pengetahuan yang lebih luas dan mendukung budaya *Knowledge sharing*, individu dan organisasi dapat membangun daya tahan yang lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan. Pegawai dapat lebih siap dan mampu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah dan menghadapi tantangan yang muncul.

Maka dapat disimpulkan bahwa melalui proses *Knowledge sharing*, individu dan organisasi dapat memperkuat jaringan dan kemitraan dengan pihak

lain yang memiliki pengetahuan atau sumber daya yang relevan dalam melakukan adaptasi terhadap lingkungan kerjanya

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Adaptasi Lingkungan

Menurut Afandi (2019) dan Raymond (2023) bahwa motivasi memainkan peran penting dalam kemampuan individu dan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Motivasi dapat mempengaruhi bagaimana orang dan tim bereaksi terhadap tantangan, mencari solusi inovatif, dan mengubah cara kerja mereka untuk menyesuaikan dengan keadaan baru. Berdasarkan penelitian Ritka May (2022), Brick (2021) dan Chen (2023) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap adaptasi lingkungan.

Berdasarkan penelitian Ritka May (2022) bahwa motivasi berpengaruh terhadap adaptasi lingkungan adalah bagaimana tingkat motivasi individu atau kelompok dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan adaptasi lingkungan. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan tingkat energi dan ketekunan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan. Individu yang sangat termotivasi mungkin lebih mampu mengatasi tantangan dan hambatan yang terkait dengan adaptasi, karena memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan

Selanjutnya penelitian Brick (2021) bahwa individu yang termotivasi secara intrinsik atau ekstrinsik cenderung lebih proaktif dalam merespons perubahan lingkungan. Pegawai mungkin lebih cepat dalam mengidentifikasi perubahan, mencari solusi, dan mengambil langkah-langkah untuk beradaptasi dengan situasi baru. Motivasi yang tinggi dapat memicu kreativitas dan

meningkatkan fleksibilitas dalam berpikir. Individu yang termotivasi mungkin lebih cenderung untuk mencari solusi-solusi baru atau pendekatan yang inovatif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh perubahan lingkungan. Motivasi yang kuat dapat membantu individu untuk tetap tenang dan berpikir jernih dalam menghadapi stres dan ketidakpastian yang sering terjadi selama proses adaptasi. Pegawai akan lebih mampu untuk mengelola emosi mereka dengan baik dan tetap fokus pada tujuan. Lebih jauhnya penelitian Chen (2023) bahwa motivasi yang tinggi dapat menjadi faktor kunci dalam memfasilitasi proses adaptasi lingkungan. Motivasi yang kuat dapat membantu individu dan kelompok untuk mengatasi tantangan, menemukan solusi kreatif, dan tetap fokus pada tujuan mereka saat mereka menavigasi lingkungan yang berubah.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap adaptasi lingkungan, motivasi kerja yang kuat tidak hanya mempengaruhi kinerja individual tetapi juga dapat memfasilitasi adaptasi organisasi atau tim terhadap perubahan lingkungan dengan lebih efektif. Motivasi yang tinggi membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi dan terlibat aktif dalam menghadapi tantangan baru dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

2.2.4 Pengaruh Adaptasi Lingkungan Terhadap Inovasi Kerja

Berdasarkan penelitian Abbun (2023), Cakmak (2023), Stelvia Mathos (2022) dan Rahmat Subahari (2021) menyatakan bahwa adaptasi lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap inovasi kerja.

Berdasarkan penelitian Abbun (2023) bahwa adaptasi lingkungan

berpengaruh terhadap inovasi kerja adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dapat mempengaruhi tingkat inovasi dalam konteks kerja. Ketika individu atau organisasi mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan, Pegawai menjadi lebih sadar akan tantangan-tantangan baru yang muncul. Kesadaran ini dapat memicu upaya untuk mencari solusi baru dan inovatif untuk mengatasi tantangan tersebut.

Penelitian Cakmak (2023) bahwa adaptasi lingkungan yang efektif sering kali melibatkan peningkatan fleksibilitas dan kreativitas dalam berpikir dan bertindak. Ketika individu atau organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, mereka mungkin lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan inovatif yang dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja.

Penelitian Stelvia Mathos (2022) bahwa proses adaptasi lingkungan seringkali membutuhkan kerja sama dan kolaborasi antara individu atau tim. Kolaborasi yang efektif dapat memfasilitasi pertukaran ide dan pengetahuan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan inovasi baru dalam kerja. Perubahan lingkungan seringkali mempengaruhi permintaan pasar, tren industri, dan kebutuhan pelanggan. Lebih jauhnya Rahmat Subahari (2021) menyatakan bahwa dengan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini, individu atau organisasi dapat lebih responsif terhadap kebutuhan pasar dan dapat mengembangkan produk atau layanan baru yang inovatif.

Maka dapat disimpulkan bahwa adaptasi lingkungan memiliki pengaruh positif terhadap inovasi kerja, ketika individu atau organisasi berhasil menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, pegawai lebih mampu

mengidentifikasi peluang baru, mengembangkan solusi kreatif, dan memanfaatkan teknologi serta metode baru

2.2.5 Pengaruh *Knowledge sharing* dan Motivasi Terhadap Adaptasi Lingkungan

Berdasarkan penelitian Haidar Ismail (2021) dan (Nur Laily, 2020) menyatakan bahwa *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap adaptasi lingkungan. Penelitian Haidar Ismail (2021) bahwa *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap adaptasi lingkungan dalam menciptakan dinamika di mana aliran pengetahuan antar individu atau antarorganisasi memengaruhi kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, yang pada gilirannya mendorong inovasi dalam konteks kerja. Melalui praktik *Knowledge sharing*, individu atau organisasi dapat memiliki akses yang lebih besar terhadap pengetahuan baru, praktik terbaik, dan ide-ide inovatif. Hal ini dapat membantu lebih mudah beradaptasi dengan perubahan lingkungan dengan mengadopsi strategi atau pendekatan baru yang telah terbukti efektif.

Penelitian Nur Laily (2020) bahwa dengan berbagi pengetahuan tentang tren pasar, teknologi baru, atau perubahan regulasi, individu atau organisasi dapat menjadi lebih responsif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi. Hal ini dapat membantu mereka untuk mengadaptasi strategi secara lebih cepat dan efektif. Praktik *Knowledge sharing* dapat membantu membangun budaya di mana inovasi diperintahkan dan didorong. Ketika pengetahuan dan ide-ide inovatif terus beredar, individu atau organisasi cenderung menjadi lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih termotivasi untuk menciptakan solusi-solusi baru.

Maka dapat disimpulkan bahwa *Knowledge sharing* memungkinkan individu untuk belajar satu sama lain dan mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan kompetensi yang ada. Dengan meningkatkan keterampilan dan kompetensi, individu dapat lebih siap untuk mengatasi perubahan lingkungan dan menerapkan inovasi dalam pekerjaan. Praktik *Knowledge sharing* mendorong kolaborasi antar individu atau antar organisasi dalam menyelesaikan masalah atau menciptakan solusi baru. Kolaborasi yang efektif dapat memicu pertukaran ide-ide kreatif dan inovatif yang mungkin tidak akan terjadi jika pengetahuan hanya dipertahankan secara terpisah. Maka dari itu *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Inovasi Kerja melalui adaptasi lingkungan

Berdasarkan penelitian Soleas (2021) dan Cabarcos (2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap adaptasi lingkungan. Penelitian Soleas (2021) bahwa motivasi berpengaruh terhadap inovasi kerja melalui adaptasi lingkungan yang menggambarkan bagaimana tingkat motivasi individu atau organisasi dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, yang pada gilirannya mendorong proses inovasi dalam konteks kerja. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan ketekunan individu atau tim dalam menghadapi tantangan yang dihadapi oleh perubahan lingkungan. Pegawai mampu untuk menangani hambatan dan rintangan yang muncul selama proses adaptasi, yang pada akhirnya memungkinkan untuk menciptakan solusi-solusi baru dan inovatif.

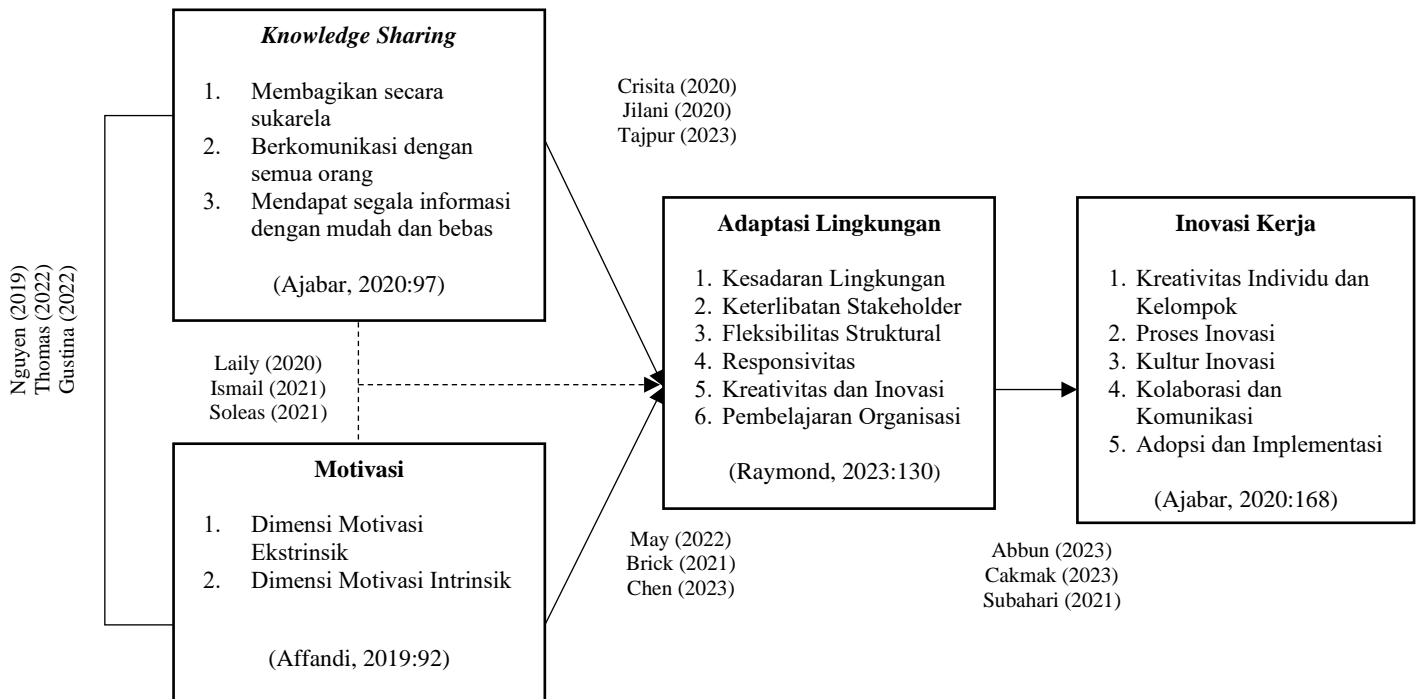
Penelitian Cabarcos (2022) menyatakan bahwa individu atau tim yang termotivasi secara intrinsik atau ekstrinsik cenderung lebih proaktif dalam

merespon perubahan lingkungan. Pegawai lebih cepat dalam mengidentifikasi perubahan, mengevaluasi implikasinya, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan situasi baru. Motivasi yang tinggi seringkali berdampak pada peningkatan kreativitas dan fleksibilitas dalam berpikir. Individu yang sangat termotivasi cenderung lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan alternatif solusi, yang dapat membuka pintu untuk inovasi dalam kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap Inovasi Kerja melalui adaptasi lingkungan yang berarti motivasi adalah pendorong yang mempengaruhi seberapa keras seseorang bekerja dan seberapa besar berkomitmen untuk mencapai tujuan. Adaptasi lingkungan adalah kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan. Inovasi kerja adalah proses memperkenalkan ide, metode, atau produk baru yang meningkatkan efisiensi atau efektivitas dalam bekerja.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar di bawah ini :



-----> **Berpengaruh Secara Simultan**

————> **Berpengaruh Secara Parsial**

Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2020:134) adalah “Jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Adapun hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap Adaptasi Lingkungan
2. Motivasi berpengaruh terhadap Adaptasi Lingkungan
3. *Knowledge sharing* dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap adaptasi lingkungan.
4. Adaptasi Lingkungan berpengaruh terhadap Inovasi kerja