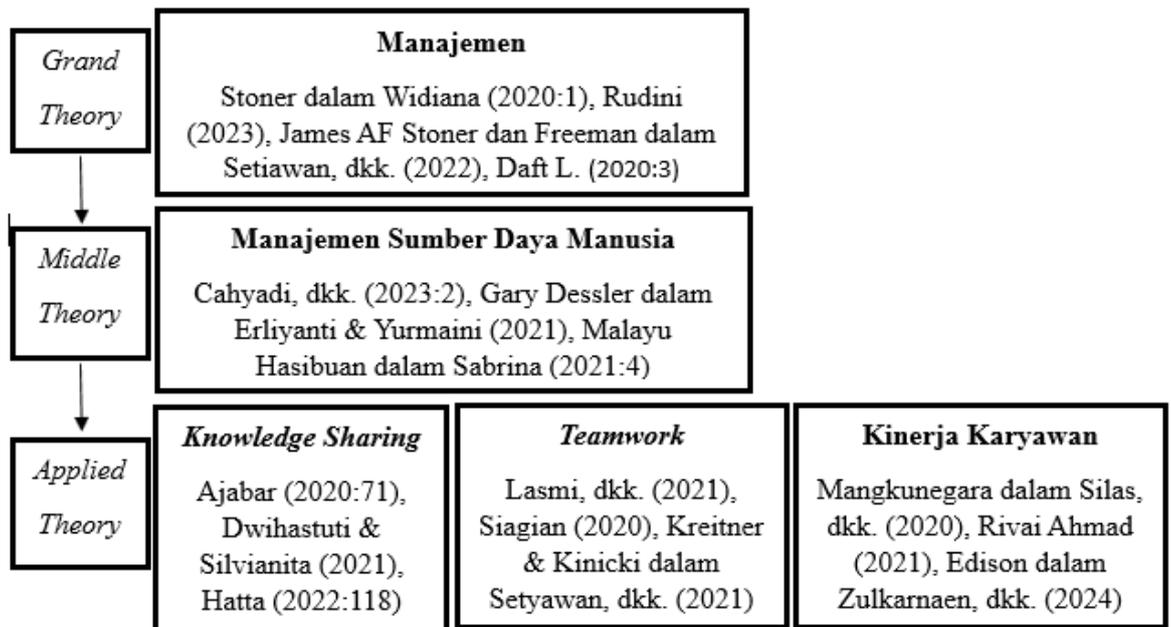


BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan membahas teori- teori yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Landasan teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah. Penelitian ini menyajikan kerangka landasan teori yang digunakan untuk mengetahui *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory* pada penelitian yang dilakukan. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Knowledge sharing* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karayawan PT. Hini Daiki Indonesia. Berikut peneliti sajikan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses canggih yang memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, manajemen tidak hanya memperhatikan hasil akhir tetapi juga cara mencapainya. Seorang manajer bertanggung jawab untuk mengatur dan membimbing individu dan kelompok untuk berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin. Dengan demikian manajer ialah orang yang memimpin atau pemimpin.

Manajemen menurut Stoner dalam Widiana (2020:1) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya. Selain itu, manajemen mencakup pengambilan keputusan strategis yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis, dengan demikian memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi secara optimal dan beradaptasi dengan dinamika pasar.

Menurut Rudini (2023) manajemen adalah suatu proses yang keterlibatan - keterlibatan dan aktivitas yang saling terkait untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan atau aktifitas secara bersama-sama atau melibatkan orang lain demi mencapai suatu tujuan yang sama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sedangkan menurut James AF Stoner dan Freeman dalam Setiawan, dkk. (2022) definisi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini selaras dengan pendapat dari Daft L. (2020:3) manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Bersumber dari beberapa definisi manajemen diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang kompleks dan memiliki banyak sisi yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya berpusat pada hasil akhir, tetapi juga pada cara dan metode yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manajer suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Fungsi elemen dasar yang dibangun dalam proses manajemen dan digunakan sebagai pedoman saat melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh administrator. George R. Terry dalam Hamdi (2020) menyatakan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*),

pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan melibatkan penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan, penentuan hasil yang diharapkan, identifikasi dimana tujuan harus dicapai, dan pencarian pendekatan terbaik untuk mencapainya. Siapa yang bertanggung jawab untuk menentukan mengapa hal itu perlu dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan kegiatan - kegiatan yang diperlukan, termasuk menentukan struktur organisasi, tugas, dan fungsi setiap unit dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan di antara unit - unit tersebut. Organisasi atau pengorganisasian dapat pula diartikan sebagai kegiatan manajemen kolektif dalam mengelompokkan orang-orang serta menugaskan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu dengan tujuan agar tercipta kegiatan yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Memotivasi melibatkan pemberian inspirasi dan dorongan kepada semua anggota kelompok agar bersedia dan sepenuh hati berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan upaya pengorganisasian pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian juga dikenal sebagai pengawasan adalah fungsi manajemen yang melibatkan penilaian dan, jika perlu membuat koreksi untuk memastikan bahwa tindakan bawahan diarahkan ke jalur yang benar dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen adalah proses pengaturan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, menurut Puspitasari & Munna (2022), diperlukan 6 unsur manajemen atau sarana manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia adalah obyek normal dalam eksistensi yang sangat beragam. Manusia berbeda satu sama lain dalam hal tingkah laku, pemikiran, bahasa, sifat, dan gerakan. Manusia menggunakan pendekatan psikologis salah satunya untuk memahami atau membedakan karakter seseorang dari orang lain. Namun, buruknya seseorang atau anak tergantung pada lingkungan di mana mereka dibesarkan. Pembawaan didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk berkembang dalam pola pikir, dan sifat tertentu. Ini dapat diartikan sebagai kecenderungan karena pembawaan tersebut akan terjadi seperti apa yang ada dalam situasi yang memungkinkan.

2. Uang (*Money*)

Di dunia modern, uang adalah komponen yang sangat penting sebagai alat ukur dan pengukur nilai suatu usaha. Jumlah uang yang berputar di dalam perusahaan juga merupakan ukuran perusahaan yang besar. Setiap kegiatan membutuhkan manusia dan uang untuk mencapai tujuan. Selain faktor manusia, uang merupakan alat penting untuk mencapai tujuan.

3. Bahan (*Material*)

Faktor material dalam manajemen tidak dapat diabaikan sama sekali; Bahkan manajemen sendiri ada karena kegiatan manusia yang bekerja sama untuk menjaga material. Jika manusia tidak memiliki bahan atau material, mereka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka. Manusia dan material atau alat-alat mereka tidak dapat dipisahkan.

4. Mesin (*Machine*)

Dengan kemajuan teknologi saat ini, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu seperti sebelum Revolusi Industri. Dengan kemajuan teknologi saat ini, penggunaan mesin menjadi sangat penting dalam operasi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, peran mesin telah berubah menjadi pembantu manusia.

5. Metode (*Methods*)

Cara seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat menentukan hasil pekerjaannya, oleh karena itu, tercapai atau tidaknya tujuan itu sangat bergantung pada cara metode – metode

yang diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen dilaksanakan dengan benar.

Cara kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih mudah dan lancar.

6. Pasar (*Market*)

Pasar sangat penting untuk memasarkan produk yang dihasilkan oleh bisnis agar bisnis dapat bertahan. Jika produk yang dihasilkan tidak dapat dipasarkan atau dijual dipasaran, proses produksi akan terhenti.

2.1.1.4 Prinsip Manajemen

Prinsip adalah dasar – dasar dan nilai – nilai yang membantu kesuksesan suatu manajemen. Henry Fayol dalam Amruddin, dkk. (2020) seorang industrialis berkebangsaan Prancis, memperkenalkan dasar – dasar yang bisa diadopsi dan digunakan dalam perusahaan di berbagai bidang. Teori dari Henry Fayol berkonsentrasi untuk mencapai efisiensi manajerial. Prinsip – prinsip manajemen menurut Henry Fayol adalah:

1. Pembagian Kerja

Untuk menjamin stabilitas, kelancaran, dan efisiensi bisnis, pembagian kerja dimaksudkan untuk membagi pekerjaan atau tugas berdasarkan keahlian (*skills*) dan kemampuan (*capabilities*) dari karyawan.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak untuk mengatur, membagi tugas, melarang, memerintahkan, memberi perintah, dan memberikan penghargaan atau penghargaan kepada anggota staf. Tanggung jawab adalah tugas dan fungsi yang diberikan seseorang karena diserahkan oleh personel yang memegang kekuasaan. Oleh karena itu, dalam perusahaan, berwenang dan tanggung jawab

selalu berdampingan. Namun, hak untuk memberi perintah tidak boleh dianggap tanpa mempertimbangkan tanggung jawab. Seorang manajer mungkin menyalahgunakan wewenang mereka jika lebih banyak wewenang dari tanggung jawab mereka. Jika lebih banyak tanggung jawab daripada wewenang, manajer mungkin merasa frustrasi.

3. Disiplin

Untuk mencapai tujuan bersama (perusahaan), rencana harus dilaksanakan sepenuhnya. Seluruh tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai jika tidak ada disiplin. Disiplin adalah menghormati aturan atau peraturan perusahaan. Perusahaan harus terus menerus melakukan penilaian dan pengawasan yang adil untuk menciptakan disiplin. Disiplin dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. *Self Discipline*

Self Discipline atau disiplin diri terjadi ketika seseorang sadar akan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diemban oleh organisasi. Kebiasaan yang baik adalah cara membangun disiplin diri.

b. *Enforced Discipline*

Enforced Discipline atau disiplin yang dipaksakan adalah jenis disiplin yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi untuk memastikan bahwa karyawan atau staf mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Jika mereka tidak melakukannya, akan ada konsekuensinya.

4. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah atau *unity of command* adalah ketika seorang bawahan menerima dan melaksanakan perintah dari seorang atasan langsung di atasnya

untuk menghindari kekacauan. Jika seorang karyawan harus mengikuti lebih dari satu atasan, konflik kepentingan dan kekacauan dapat terjadi.

5. Kesatuan Pengarahan

Kesatuan pengarahan atau *unity of direction* Ini berarti bahwa setiap orang yang terlibat dalam aktivitas yang sama harus memiliki tujuan yang sama. Dengan kata lain, setiap pekerja di suatu perusahaan harus memiliki tujuan dan motivasi yang akan membuat pekerjaan lebih mudah dan memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

6. Kebutuhan Organisasi diatas Kebutuhan Pribadi

Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan harus bekerja sama untuk kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Kepentingan perusahaan harus diprioritaskan daripada kepentingan individu atau kelompok. Tujuan organisasi tidak boleh dihalangi oleh kepentingan individu atau kelompok.

7. Penggajian Karyawan

Penggajian karyawan, juga dikenal sebagai remunerasi, adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berdasarkan usaha mereka untuk perusahaan. Remunerasi dapat berbentuk uang atau tidak. Tujuan dari remunerasi adalah memberikan motivasi pada karyawan.

8. Pemusatan

Pihak mana pun di perusahaan yang bertanggung jawab atas proses pengambilan keputusan harus netral. Namun, ukuran organisasi menentukannya. Henri Fayol menekankan bahwa struktur kekuasaan harus seimbang.

9. Rantai Komando

Rantai komando atau *chain of command* atau *scalar chain* adalah skema formal untuk otoritas, komunikasi, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Prinsip dasar Fayol adalah bahwa urutan hierarki harus dimulai dari atas ke bawah. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mengetahui senior langsung mereka.

10. Ketertiban

Ketertiban atau juga dikenal sebagai *order* adalah kondisi kerja yang mendukung dan menciptakan suasana kerja yang positif bagi karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, pemesanan dalam hal ini juga berarti bahwa segala sesuatunya berada di tempatnya masing-masing atau di tempat yang seharusnya.

11. Keadilan

Di sini, keadilan atau kesetaraan berarti bahwa semua karyawan harus diperlakukan dengan sama dan penuh hormat. Manajer memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa tidak ada satupun karyawan yang diperlakukan dengan tidak adil.

12. Stabilitas Kondisi Karyawan

Ketika karyawan merasa aman, mereka akan bekerja lebih keras untuk perusahaan. Karena ketidakstabilan menyebabkan inefisiensi, karyawan harus memiliki keamanan kerja. Bisnis yang sukses biasanya memiliki karyawan yang bertahan lama. Manajemen bertanggung jawab untuk memberikan keamanan kerja kepada karyawan mereka.

13. Prakarsa

Karena prakarsa memberikan kepuasan kepada karyawan dan membawa kesuksesan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mendorong dan mendukung karyawan untuk mengambil inisiatif dalam suatu organisasi untuk meningkatkan minat mereka dan menghasilkan nilai bagi perusahaan.

14. Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Semangat kesatuan dan semangat korps atau *esprit de corps* adalah semangat kelompok yang diciptakan oleh kerja sama dan semangat tim di antara karyawan. Untuk mencapai semangat ini, perusahaan harus menciptakan kekompakan dan keselarasan di antara karyawannya.

2.1.1.5 Manajemen Fungsional

Jenis manajemen organisasi yang paling umum adalah manajemen fungsional, dimana organisasi dikumpulkan berdasarkan spesialisasi area dalam area fungsional yang berbeda-beda. Tim manajemen puncak perusahaan biasanya terdiri dari beberapa departemen fungsional seperti manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen operasi, selain kepala unit produk dan unit geografis perusahaan. Komunikasi biasanya terjadi dalam satu departemen. Jika departemen lain membutuhkan informasi atau pekerjaan proyek, permintaan tersebut dikirim ke kepala departemen tersebut, yang kemudian mengomunikasikan permintaan tersebut ke kepala departemen lain. Jika tidak, komunikasi tetap berada di dalam departemen. Anggota tim menyelesaikan tugas proyek selain tugas normal departemennya.

Menurut Anwar (2019:7) manajemen fungsional terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Manajemen Pemasaran

Manajemen pemasaran merupakan analisis tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dari program yang dibuat untuk menciptakan, membangun, dan mempertahankan pertukaran, serta hubungan-hubungan yang menguntungkan dengan pasar sasaran (target market) dengan tujuan mencapai sasaran organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan semua kegiatan yang mengatur pengikut sertaan manusia dalam organisasi.

3. Manajemen Keuangan

Manajemen Keuangan merupakan semua aktivitas perusahaan untuk mendapatkan dana yang diperlukan oleh perusahaan, beserta usaha untuk menggunakan dana tersebut seefisien mungkin.

4. Manajemen Operasi

Manajemen operasi merupakan kegiatan mengatur penciptaan dan penambahan kegunaan terhadap suatu barang atau jasa.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia atau karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, system, proses dan tujuan

yang ingin dicapai oleh perusahaan. Mereka yang bekerja untuk orang lain, mencurahkan waktu, tenaga, dan pikiran mereka untuk perusahaan, dan mendapat kompensasi untuk pekerjaan mereka. Hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan merupakan alasan mengapa manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Menjamin kesejahteraan karyawan adalah salah satu contoh bagaimana manajemen sumber daya manusia berfungsi.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Meskipun istilah "*human resource*" digunakan untuk menerjemahkan istilah sumber daya manusia, beberapa ahli menyamakan istilah sumber daya manusia dengan "*man power*", yang juga dapat diartikan sebagai tenaga kerja. Semua sumber daya manusia yang mungkin tersebut mungkin berdampak pada upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*) adalah sumber manajemen daya. Manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi karena pendayagunaan manusia merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan manajemen dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, elemen manusia sangat diperhatikan dalam bagian manajemen ini.

Menurut Cahyadi, dkk. (2023:2) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholder*.

Sedangkan menurut Gary Dessler dalam Erliyanti & Yurmaini (2021) menyampaikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Sementara itu menurut menurut Malayu Hasibuan dalam Sabrina (2021:4) manajemen SDM adalah seni serta ilmu dalam pengaturan hubungan berikut peran-peran dari karyawan dengan efisiensi dan efektivitas tinggi agar dapat menolong dalam meraih harapan atau cita-cita perusahaan, karyawan, serta masyarakat luas.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam menentukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Membantu manajer lini atau manajer fungsional yang lain untuk mengelola pekerja mereka dengan lebih efektif adalah tujuan umum manajemen sumber daya manusia. Di sisi lain, tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan produktivitas setiap pekerja dalam sebuah organisasi. Menurut Cushway dalam Rubi Babullah (2024) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan saran manajemen dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan SDM untuk memastikan organisasi memiliki karyawan yang memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan memelihara kebijakan sesuai prosedur SDM agar organisasi mampu mencapai target yang ditetapkan.
3. Membantu pengembangan keahlian seluruh organisasi dan merencanakan strategi terkait implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
5. Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan untuk memastikan tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Menjaga standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi pemberian masukan kebijakan, implementasi prosedur, pengembangan strategi, dukungan manajerial, penanganan krisis, komunikasi internal, dan pemeliharaan standar organisasi, semuanya guna memastikan karyawan termotivasi, berkinerja tinggi, dan organisasi bisa mencapai target yang ditetapkan.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi dalam menjalankan perannya harus memperhatikan fungsi – fungsi manajemen dan fungsi operasionalnya, seperti yang dikemukakan oleh Priyono dan Marnis dalam Alya (2024) yang menjelaskan bentuk fungsi dari sumber daya manusia seperti dibawah ini:

1. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja adalah proses merencanakan secara efektif dan efisien bagaimana mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan tenaga

kerja. Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan baik dalam jangka pendek maupun panjang.
 - b. Analisis posisi di perusahaan untuk menentukan fungsi, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan.
2. Staffing sesuai kebutuhan organisasi, setelah kebutuhan sumber daya manusia ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:
- a. Rekrutmen calon karyawan.
 - b. Seleksi calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Penilaian Kinerja dilakukan setelah kandidat dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan cara terbaik untuk bekerja dan kemudian memberikan penghargaan kepada pekerja atas kinerja mereka. Sebaliknya, organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja yang buruk di mana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:
- a. Penilaian sekaligus evaluasi perilaku bekerja.
 - b. Analisis dan memberikan motivasi. Kegiatan penilaian ini cukup sulit bagi penilai maupun yang dinilai, karena rawan munculnya konflik.
4. Peningkatan kualitas dan lingkungan kerja saat ini menjadi salah satu pusat perhatian manajemen sumber daya manusia, yang mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a. Definisi, desain, dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
 - b. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, melalui kehidupan kerja dan program perbaikan produktifitas.
 - c. Menjaga kondisi fisik guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Mencapai hubungan kerja yang efektif. Setelah mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan, perusahaan kemudian mempekerjakannya, membayarnya, dan memberikan lingkungan kerja yang membuatnya tertarik dan nyaman. Untuk mencapai hal ini, perusahaan juga harus menetapkan standar untuk mewujudkan hubungan kerja yang efektif. Dalam hal ini ada tiga kegiatan utama, yaitu:
- a. Menghormati terhadap hak – hak pekerja.
 - b. Menjalin komunikasi sesama karyawan dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan karyawan dapat disampaikan.
 - c. Melakukan evaluasi tentang kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai aspek penggerak operasi produksi sebuah perusahaan atau organisasi untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Sabrina (2021:7) dalam mewujudkan peran tahap integritas antara perancangan dan fungsi strategik sumber daya manusia, terdapat empat macam hubungan, seperti berikut ini:

1. Hubungan Administrasi

Hubungan administrasi ini, fungsi SDM sebenarnya dianggap kurang begitu utama bagi manajer dan manajer fungsional. Manusia bagi mereka bukanlah sebagai sesuatu yang mempunyai batasan maupun sebagai aset atau inventaris perusahaan yang dalam pengambilan keputusan mempunyai andil dari segi bisnis.

2. Hubungan Satu Arah

Eksistensi hubungan yang terjalin di antara perencanaan strategis dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia atau SDM di dalam koneksi satu arah ini yang sifatnya sekuensial. Perancangan Program dan sistem yang berguna untuk mendukung tujuan perusahaan yang strategis adalah fungsi iSDN. Maka, dapat dilihat meskipun tidak memiliki pengaruh, SDM bereaksi terhadap inisiatif strategis. Hal ini terjadi karena meskipun belum cukup memenuhi sebagai mitra bisnis yang strategis, SDM sudah dianggap penting.

3. Hubungan Dua Arah

Hubungan yang bersifat timbal balik dan juga saling bergantung antara perancangan strategik dan SDM menandai terjadinya hubungan dua arah ini. Pada hubungan dua arah ini, SDM dipandang berfungsi primer serta dipercaya. SDM mempunyai peran dalam penentuan arah strategis perusahaan. SDM juga sudah dijadikan mitra strategis.

4. Hubungan Integratif

Hubungan dinamis dan interaktif antara beberapa fungsi SDM dan perencanaan strategis menjadi hubungan integratif. Manajer SDM dianggap sebagai mitra bisnis strategis yang sesungguhnya dan juga ikut andil atau terlibat secara langsung dalam pengambilan keputusan strategis.

2.1.3 *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing adalah proses di mana informasi, kemampuan, atau pemahaman yang dimiliki seseorang atau kelompok dibagikan kepada orang lain dalam sebuah organisasi atau komunitas. Tujuan utama dari *knowledge sharing* adalah untuk meningkatkan pengetahuan kolektif, meningkatkan kinerja, dan mendorong inovasi melalui kerja sama.

2.1.3.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing dianggap sebagai prioritas utama dan mendasar dari *knowledge management* dikarenakan Organisasi atau lembaga dapat meningkatkan kinerjanya melalui tindakan yang dilakukannya, informasi yang didapat, pengetahuan tentang ide dan gagasan, dan pengalaman yang dipertukarkan dan dibagikan oleh orang lain.

Menurut Ajabar (2020:71) *knowledge sharing* merujuk pada proses memberi dan menerima pengetahuan dari satu orang ke orang lain, yang dapat membantu setiap orang menjadi lebih kreatif dan efisien. Dwihastuti & Silvianita (2021) berpendapat bahwa *knowledge sharing* adalah sebuah proses di mana informasi dan pengetahuan dapat dibagikan, disebarluaskan, dan ditukar antara

individu, komunitas, dan antar komunitas untuk membantu meningkatkan hasil dan memperoleh pengetahuan baru. Sedangkan 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.

Bersumber dari pendapat para ahli mengenai *knowledge sharing* diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi informasi, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dari satu orang ke orang lain sebagai rekan kerja, dari satu orang ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan ke individu untuk menghasilkan pengetahuan baru.

2.1.3.2 Pendekatan *Knowledge Sharing*

Ada beberapa pendekatan yang bisa digunakan untuk mendukung dan memfasilitasi berbagi pengetahuan dalam organisasi. Menurut Ajabar (2020:84) pendekatan berbagi pengetahuan sebagai berikut:

1. Pembentukan Budaya Berbagi Pengetahuan

Salah satu pendekatan utama adalah menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan mendorong penyebaran pengetahuan. Ini melibatkan pembentukan nilai-nilai dan praktik yang menghargai kerja sama, transparansi, dan pembelajaran bersama. Pemimpin organisasi harus memberikan contoh dan mendukung inisiatif yang mendorong berbagi pengetahuan.

2. Penggunaan Teknologi Pengetahuan

Teknologi informasi dan komunikasi dapat sangat membantu dalam memfasilitasi berbagi pengetahuan. Platform kolaboratif seperti intranet, portal

pengetahuan, forum diskusi, dan sistem manajemen pengetahuan memungkinkan penyimpanan, akses, dan berbagi pengetahuan di seluruh organisasi.

3. Pemberian Insentif dan Pengakuan

Cara efektif untuk mendorong partisipasi dalam berbagi pengetahuan adalah dengan memberikan insentif dan pengakuan kepada mereka yang aktif berbagi pengetahuan. Insentif dapat berupa penghargaan, pengakuan publik, promosi, atau kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir.

4. Pendekatan Kolaboratif dalam Proyek dan Tim

Mengambil pendekatan kolaboratif dalam proyek dan tim kerja dapat membantu berbagi pengetahuan. Kerja tim lintas departemen atau unit fungsional dapat membantu anggota tim bertukar pengetahuan yang lebih luas dan mendalam.

5. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan kepada karyawan dapat membantu orang berbagi pengetahuan. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan seperti manajemen pengetahuan, kolaborasi, pemecahan masalah, dan komunikasi, yang semuanya dapat membantu orang berbagi pengetahuan dengan lebih baik.

2.1.3.3 Tujuan Knowledge Sharing

Tujuan *knowledge sharing* dalam organisasi sangat bervariasi, tetapi umumnya mencakup hal – hal berikut seperti yang disampaikan oleh Ajabar (2020:79) :

1. Meningkatkan Kinerja Organisasi

Untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, *knowledge sharing* adalah tujuan utama. *Knowledge sharing* memungkinkan individu dan tim untuk memperoleh akses ke keterampilan dan informasi yang relevan, yang dapat meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan hasil kerja.

2. Mendorong Inovasi

Knowledge sharing adalah cara penting untuk mendorong inovasi di organisasi. Organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran, eksperimen, dan pemecahan masalah kreatif dengan meningkatkan pengetahuan kolektif. Individu yang memiliki pengalaman dan latar belakang yang berbeda dapat bekerja sama untuk menghasilkan solusi inovatif.

3. Meningkatkan Kualitas Keputusan

Dengan *knowledge sharing*, organisasi dapat mengumpulkan informasi dan perspektif yang berbeda yang diperlukan untuk membuat keputusan yang lebih baik. Pemimpin dan pengambil keputusan dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi dan mengurangi risiko kesalahan dengan mendapatkan pengetahuan dan pengalaman yang beragam.

4. Meningkatkan Kolaborasi dan Keterlibatan

Di dalam organisasi, *knowledge sharing* mendorong kerja sama dan keterlibatan individu dan tim. Dengan berbagi pengetahuan, anggota tim dapat merasa lebih terhubung satu sama lain dan lebih termotivasi untuk bekerja sama, yang menghasilkan budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif.

5. Meningkatkan Pembelajaran Organisasi

Salah satu tujuan *knowledge sharing* adalah untuk membantu organisasi belajar terus menerus. Dengan memperkuat praktik berbagi pengetahuan, organisasi dapat mengembangkan kemampuan belajar yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi cepat terhadap perubahan lingkungan dan persaingan pasar.

2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Razmerita, dkk., dalam Febrie Sanie dan Alice Salendu (2022) faktor – faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* atau pertukaran pengetahuan, meliputi sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Yaitu rasa percaya diri yang merupakan bagoan cukup penting untuk menentukan sukses tidaknya dalam berbagi pengetahuan. Faktor individu terbagi menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor internal, terdiri dari lama bekerja, kerendahan hati, *power distance orientation*, kepercayaan dari pemimpin, orientasi untuk belajar, dan *altruisme* (mengutamakan kepentingan orang lain daripada diri sendiri).
- b. Faktor eksternal, yaitu mendapatkan pengakuan dari lingkungan sosial.

2. Faktor Organisasi

Terjadi ketika suasana tidak kondusif dalam budaya organisasi serta nilai dan norma – norma yang di dalam organisasi tidak mendukung, maka bisa menghambat proses berbagi pengetahuan. Faktor ini bisa dipengaruhi oleh:

- a. Budaya organisasi.

- b. Dukungan organisasi.
- c. Penerapan *reward*.
- d. Dukungan pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas, maka bisa disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* adalah faktor internal dan eksternal.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing adalah proses dimana individu atau kelompok berbagi informasi, pengalaman, keahlian, atau gagasan untuk meningkatkan pemahaman dan kinerja satu sama lain. Menurut Ajabar (2020:85) dimensi dan indikator untuk mengukur *knowledge sharing* adalah:

1. Membagikan secara sukarela, dengan indikator meningkatkan pengetahuan karyawan, mengumpulkan pengetahuan dapat 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 yang membawa ide-ide baru tidak hanya membantu meningkatkan kualitas pekerjaan secara keseluruhan, tetapi juga meningkatkan hubungan dan kerja sama rekan.
3. Mendapat segala informasi dengan mudah dan bebas dengan indikator Karyawan dapat mengurangi kesalahan yang sama, mempercepat proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan dengan berbagi pengalaman dan informasi terkait pekerjaan.

2.1.4 Teamwork

Teamwork atau kerja sama tim adalah ketika sejumlah orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama. Proses ini memerlukan dukungan saling komunikasi yang baik, dan pembagian tugas yang jelas untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Kemampuan anggota tim untuk beradaptasi dengan perubahan, menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif, dan saling memotivasi untuk mencapai tujuan bersama adalah kunci keberhasilan tim. Setiap anggota tim memiliki keterampilan dan keahlian khusus yang ketika digunakan bersama dapat menghasilkan hasil yang lebih baik daripada jika mereka bekerja sendiri.

2.1.4.1 Pengertian *Teamwork*

Teamwork adalah kerja sama dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk berbagi pengetahuan, waktu, dan bakat untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bekerja sama jauh lebih mudah daripada bekerja sendiri. Kerja sama tim juga dikenal sebagai *teamwork* adalah penting untuk meningkatkan kualitas operasi perusahaan. Perusahaan tidak mungkin berhasil tanpa kerja sama tim. Oleh karena itu, kolaborasi tim harus dikelola dengan baik di setiap perusahaan.

Menurut Lasmi, dkk. (2021) kerja sama tim melibatkan pemahaman tentang peran masing-masing dalam mencapai tujuan bersama, dukungan antar anggota tim, komunikasi yang efektif, dan pemecahan masalah. Hal ini penting dalam lingkungan kerja karena memungkinkan waktu untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai individu secara mandiri.

Menurut Siagian (2020) kerja sama tim (*teamwork*) terdiri dari dua kata yakni *team* dan *work*, sehingga kerja sama tim adalah sekelompok orang yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggota timnya. Oleh karena itu, kerjasama tim sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja sama, mereka dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih mudah, yang akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien. Bekerja sama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat, yang akan membuat mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas lebih cepat.

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dialih bahasakan dalam Setyawan, dkk. (2021) kerjasama tim menggambarkan serangkaian perilaku yang digunakan anggota untuk mengkoordinasikan tindakan mereka dan mencapai tujuan bersama.

Menurut definisi beberapa peneliti di atas, kerja sama tim adalah proses di mana anggota tim bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan berbagi pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan tanggung jawab. Proses ini melibatkan komunikasi yang efektif, pemecahan masalah bersama, dukungan antar anggota, dan pemahaman peran. Kerja sama tim penting untuk mencapai kinerja organisasi dan hasil yang lebih efektif dan efisien, serta untuk memastikan bahwa semua anggota bekerja sama dengan baik.

2.1.4.2 Manfaat *Teamwork*

Menurut Lukitasari & Nugraha (2023) manfaat kerjasama memiliki manfaat untuk suatu kelompok. Kerjasama terjadi ketika dua orang atau lebih bekerja sama untuk memanfaatkan pemikiran, ide, dan tindakan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Hasil kerjasama pada akhirnya diperlukan dalam sebuah organisasi. Berikut manfaat kerja sama dalam tim yang dapat meningkatkan produktivitas:

- a. Membantu pemecahan masalah yang lebih mudah.
- b. Pekerjaan bisa dengan cepat selesai.
- c. Meningkatkan produktivitas.
- d. Terciptanya suasana yang positif.

2.1.4.3 Unsur – Unsur *Teamwork*

Menurut Davis & Newstrom dalam Anggraeni Rahmawati (2023) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) unsur penting untuk meningkatkan kerja sama tim yang efektif, yaitu:

1. Lingkungan Suportif

Kerja sama dalam tim bisa berkembang apabila seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif dapat membantu suatu tim mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.

2. Kejelasan Peran

Suatu kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai tim jika setiap anggota mengetahui dengan siapa mereka akan berinteraksi dan apa yang akan mereka

lakukan. Setiap anggota juga harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas mereka sendiri dan ingin bekerja sama.

3. Tujuan Tinggi

Manajer bertanggung jawab untuk memastikan bahwa anggota tim tetap berkonsentrasi pada pekerjaan mereka secara keseluruhan. Namun, ada saat ketika keputusan organisasi, kebutuhan pencatatan, dan sistem penyelesaian memilih upaya individu daripada kerja tim.

4. Kepemimpinan yang Sesuai

Sebagian besar tim memiliki kurva prestasi. Tahap pertengahan yang produktif cenderung menurun setelah beberapa tahun, seperti daur hidup produk awal tentatif.

5. Kemungkinan Masalah Tim

Dalam bekerja secara tim harus sensitif terhadap semua aspek lingkungan organisasi karena rumit dan berubah-ubah. Misalnya, perpindahan dan perubahan anggota yang berlebihan mengganggu hubungan kelompok dan menghambat waktu kemajuan.

2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi *Teamwork*

Menurut Ulfa, dkk. (2021) faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah sebagai berikut:

1. Sasaran Jelas

Pemahaman yang jelas tentang tujuan yang akan dicapai sangatlah penting, dan sangat penting bagi anggota untuk memahami apa yang harus mereka lakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari orang-orang yang memiliki keahlian teknis dan pribadi.

3. Saling Percaya

Faktor kerjasama tim yang ditunjukkan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggota akan membuat lebih mudah bagi kelompok untuk bekerja sama.

4. Komitmen Bersama

Komitmen bersama ditandai dengan komitmen yang sama pada tujuan tim dan keinginan untuk menghabiskan banyak usaha untuk mencapainya.

5. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dan mudah dipahami. Jaringan kerja yang efektif dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator *Teamwork*

Teamwork adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang, bakat, pengalaman, dan kemampuan yang bekerja sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Menurut Sibarani dalam Ibrahim, dkk. (2021) dimensi dan indikator kerja sama tim sebagai berikut:

1. Bekerja Sama

Tim bekerja lebih efektif dibandingkan individu. Setiap kontribusi dapat menjadi kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya mereka secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Indikator – indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab secara bersama – sama menyelesaikan pekerjaan.
- b. Saling berkontribusi, baik tenaga maupun pikiran.
- c. Pengerahan kemampuan anggota tim secara maksimal.

2. Kepercayaan

Kerja sama tim yang efektif dipadukan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi, yang berarti bahwa anggota akan meyakini integritas, karakter, dan kemampuan setiap anggota. Indikator – indikator kepercayaan yaitu:

- a. Kejujuran, dengan kejujuran akan menciptakan rasa saling percaya.
- b. Pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan.
- c. Integritas, setiap anggota dianggap memiliki integritas dalam bekerja.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator – indikatornya sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan pada tugas dapat menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil yang dicapai, anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama.
- c. Komitmen yang tinggi, anggota tim dianggap memiliki komitmen tinggi pada tujuan yang akan dicapai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang mencakup kualitas pekerjaan, kecepatan, dan sikap kerja. Kinerja yang baik berarti bahwa karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, berkontribusi positif pada tim, dan mencapai target perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya. Sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan standar perusahaan adalah cara terbaik untuk mengukur kinerja mereka.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Tingkat capaian atau hasil kerja dari pelaksanaan rencana kerja organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan disebut kinerja. Kinerja karyawan sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, semakin baik kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Silas, dkk. (2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan Menurut Rivai Ahmad (2021) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Edison dalam Zulkarnaen, dkk. (2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab masing – masing karyawan untuk mencapai target atau tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi dikenal sebagai penilaian kinerja untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Metode ini digunakan untuk menghitung jumlah waktu yang diberikan pekerja kepada organisasi dalam jangka waktu tertentu. Umpan balik dari penilaian kinerja menunjukkan kepada karyawan sejauh mana mereka memenuhi standar perusahaan. Kinerja karyawan biasanya diwakili oleh hasil kerja mereka selama jangka waktu tertentu dan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Dalam proses penilaian, kondisi dan faktor perkembangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting.

Menurut Azwari & Lia (2021) pengukuran kinerja memiliki beberapa tujuan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien.
2. Membantu dalam pengambilan keputusan tentang karyawan seperti promosi, pemberhentian, dan mutasi.
3. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan untuk pelatihan dan pengembangan serta menyediakan standar untuk seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

4. Menunjukkan kepada karyawan bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menciptakan dasar yang dapat digunakan untuk memberikan penghargaan kepada program remedialnya.

2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Silas, dkk. (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan kenyataan (*knowledge skill*). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata, menerima pendidikan yang memadai untuk posisinya, dan terampil dalam mengerjakan tugas harian mereka akan lebih mudah mencapai hasil yang diharapkan. Sebenarnya, perusahaan atau organisasi membutuhkan orang-orang dengan *IQ* di atas rata-rata. Akibatnya, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi berasal dari sikap seorang karyawan terhadap situasi kerja mereka. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental adalah keadaan psikologis yang mendorong pegawai untuk mencapai prestasi terbaik mereka di tempat kerja.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut John Miner dalam Hendra & Anuar (2023) dibagi ke dalam 5 (lima) dimensi dan sepuluh indikator, yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada hasil yang dicapai dari segi output atau hasil tugas – tugas rutin dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Kecepatan Bekerja.
- b. Kemampuan Bekerja.

2. Kualitas Kerja

Mencerminkan hasil yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Kualitas kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam tuagsnya. Kualitas kerja diukur dengan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan.
- b. Ketelitian.
- c. Hasil Kerja.

3. Kerja Sama

Kerja sama mengacu pada kemampuan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Dimensi ini diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Jalinan Kerja Sama.
- b. Kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil Kerja.
- b. Mengambil Keputusan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan karyawan untuk bekerja dan membuat keputusan yang baik tanpa memerlukan pengarahan. Dimensi inisiatif diukur dengan satu indikator, yaitu Kemampuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian untuk dijadikan tinjauan dan referensi peneliti. Penelitian berikut dianggap relevan untuk dibahas secara mendalam. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nina Kusumiartono, Ida Aju Brahmasari, I Dewa Ketut Raka Ardiana, 2022	Berdasarkan hasil penelitian dapat membuktikan bahwa <i>knowledge sharing</i> dan <i>teamwork</i>	a. Terdapat variabel bebas <i>knowledge sharing</i> b. Terdapat variabel bebas <i>teamwork</i>	a. Peneliti tidak menggunakan variabel terikat <i>employee engagement</i> atau keterlibatan karyawan

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Analysis of the Effect of Knowledge sharing, Teamwork on Employee Engagement and Employee Performance at the Surabaya Industrial Baristand of the Ministry of Industry Work Unit</i></p> <p>Jurnal Ilmu Multidisiplin Indonesia, Vol. 1 No. 7</p>	berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> atau kinerja karyawan	c. Terdapat variabel terikat kinerja karyawan atau <i>employee performance</i>	b. Objek dan tempat penelitian.
2.	<p>Indah Widhiastuti, 2022</p> <p>Pengaruh Motivasi, <i>Knowledge sharing</i> dan Kepemimpinan Trnasformasiona l Terhadap Kinerja Karyawan Penata Rias Televisi PT Paragon Technology and Innovation</p> <p>Jurnal SWOT, Vol. XI, No 2</p>	Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>b. Variabel bebas kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel motivasi</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel kepemimpinan transformasional</p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	<p>Riri Mayliza, Gilang, 2024</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge sharing</i>, <i>Human Relation</i>, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rempah Tropis Sumatera</p> <p>Jil. 17 No.2 (2024): Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan.</p>	<p>a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas <i>human relation</i></p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas semangat kerja</p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>
4.	<p>Muhamad Ichsan Azhari, Bambang Suko Priyono, 2022</p> <p><i>Knowledge sharing</i> Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></p> <p>Jurnal Ekonomi Bisnis Vol. 6, No. 1</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian secara parsial <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas kompetensi</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel <i>intervening organizational citizenship behavior (OCB)</i></p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	<p>Anjani Nur Febriyanti, Armansyah, Muhammad Rizki, dan Herman, 2024</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Inovasi Individu Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis</p>	<p>Berdasarkan penelitian ini secara parsial menunjukan bahwa <i>knowledge sharing</i> Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel intervening kemampuan inovasi individu</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	<p>Sanny Sintia, Purnama Yanti P., Hendra Winata, Iknasus Silaban, 2023</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge sharing</i>, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adam Dani Lestasi</p> <p>Vol.5 No.2 (2023): Jurnal Manajemen dan Bisnis (JOMB)</p>	<p>Hasil penelitian secara parsial menunjukkan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas budaya kerja</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas lingkungan kerja</p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>
7.	<p>Tesya Mulya Rosanda, Andi Irwan, Andi Novita Paramitha, 2023</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Journal of Applied Management and Business Research, Jil. 3, No. 3</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian secara parsial <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas work life balance</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	<p>Kharisma Hidayatus Sholihah, Dhiyan Septa Wihara, Edy Djoko Soeprajitno, 2022</p> <p>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Knowledge sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Tenun Ikat ATMB Kediri</p> <p>Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 2, No. 6</p>	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan ada pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas motivasi</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas lingkungan kerja</p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>
9.	<p>Faizul Fikri dan Nur Lily, 2021</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas motivasi</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel perilaku inovatif sebagai variabel intervening</p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen			
10.	Danang Firmansyah, 2024 Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 2, No. 1	Hasil penelitian ini menunjukkan berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i> atau berbagi pengetahuan b. Variabel terikat kinerja karyawan	a. Peneliti tidak menggunakan variabel inovasi b. Objek dan Tempat Penelitian
11.	Ahmad Romli, Irawan, 2022 Pengaruh Komunikasi Interpersonal, <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Luhai Industrial Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1, No. 1	Hasilnya membuktikan kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh <i>teamwork</i>	a. Variabel bebas <i>teamwork</i> b. Variabel terikat kinerja karyawan	a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas komunikasi interpersonal b. Objek dan tempat penelitian
12.	Muhammad Umair Mughal, 2020 <i>The Impact of Leadership, Teamwork and</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap	a. Variabel bebas <i>teamwork</i> b. Variabel terikat <i>employee</i>	a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas <i>leadership</i> b. Peneliti tidak menggunakan

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Employee Engagement on Employee Performances</i></p> <p>Studi Journal of Bussines and Management Studies Vol.5, No.3</p>	<p><i>employe performances</i> atau kinerja karyawan</p>	<p><i>performances</i> atau kinerja karyawan</p>	<p>variabel bebas <i>employee engagement</i></p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>
13.	<p>Dini Hariani Octavia, Budiono, 2021</p> <p>Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Job Satisfaction</i></p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 9, No. 3</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan <i>teamwork</i> secara signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>teamwork</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel mediasi <i>job satisfaction</i></p>
14.	<p>Mayroza Wiska, M. Purwanto K dan T. P. Utami, 2023</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Pegawai PT. Adikarya</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> dan <i>teamwork</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>b. Variabel bebas <i>teamwork</i></p> <p>c. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal EMBA Vol. 11 No. 1 Januari 2023, Hal. 678 – 689			
15.	<p>Rega Maulana, M. Ali Yusuf, 2024</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik</p> <p>Jurnal Mahasiswa Humanis, Vol. 4, No. 3</p>	<p>Hasil penelitian secara parsial, menunjukkan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas kerjasama tim</p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas kompensasi</p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>
16.	<p>Abelia Permatasari dan Siti Mujanah, 2021</p> <p><i>The Effect of Teamwork and Work Quality on Employee Performance</i></p> <p>Journal of Applied Management And Business</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara <i>teamwork</i> pada kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>teamwork</i></p> <p>b. Variabel terikat <i>employee performance</i> atau kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel <i>work quality</i> atau kualitas kerja</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 2, No. 1, July 2021			
17.	<p>Jumiati, Kartin Aprianti, 2023</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim Dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima</p> <p>Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, Vol. 2, No. 3</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kerjasama tim dan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas kerjasama tim</p> <p>b. Variabel bebas <i>knowledge sharing</i></p> <p>c. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan penelitian berbeda</p>
18.	<p>Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik, 2021</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo</p> <p>Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, Vol. 1, No. 2</p>	<p>Hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas kerjasama tim</p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19.	<p>Novita Ayu Ariska, Iskandar, 2024</p> <p>Pengaruh <i>Teamwork</i>, Motivasi Islami dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal</p> <p>Journal of Sharia Management and Business, Vol. 4, No. 2</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial <i>teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>teamwork</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas motivasi islami</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas kepuasan kerja</p> <p>c. Peneliti tidak menggunakan variabel moderasi gaya kepemimpinan</p> <p>d. Objek dan tempat penelitian</p>
20.	<p>Wulan Fitri Yanti, Sumartik, Hasan Ubaidillah, 2024</p> <p>Pengaruh Innovative Work Behavior, Competency dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan CV. Faris Collection Sidoarjo</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>teamwork</i> memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>teamwork</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas innovative work behavior</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas competency</p> <p>c. objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, Vol.5, No.9			

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas yaitu menggunakan variabel yang sama, yakni *knowledge sharing* dan *teamwork* sebagai variabel bebas/independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat/dependen.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian seperti variabel independen yaitu *knowledge sharing* dan *teamwork* hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar bisa memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merujuk pada kerangka konseptual yang menguraikan dan menghubungkan berbagai konsep, teori, atau variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Terdapat 3 jenis teori yang digunakan yaitu *grand theory* mengenai manajemen, lalu *middle theory* mengenai manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* mengenai *knowledge sharing*, *teamwork* dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan komponen terpenting dalam suatu perusahaan khususnya PT. Hini Daiki Indonesia yang ada di Kabupaten Tasikmalaya, karena dengan kinerja karyawan yang bagus berarti menandakan perusahaan dan karyawan sejalan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Adapun faktor yang mempengaruhinya adalah *knowledge sharing* dan *teamwork* sebagai variabel yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja, *knowledge sharing* sangat penting karena ada komunikasi dua arah antara karyawan dan atasan mereka. Dalam organisasi, sering terjadi kesalahpahaman antar bagian dan antar individu atau *miss communication* jika komunikasi dua arah tersebut tidak berjalan dengan baik. Dalam organisasi yang memiliki hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, maka karyawan dapat bekerja dengan baik, karena dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi. Dengan *knowledge sharing*, karyawan dapat dengan mudah mengetahui pendapat orang lain dan mendapatkan pemahaman baru.

Knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tesya Mulya R., dkk. (2023) menyatakan bahwa *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui *knowledge sharing* dengan berbagai cara yang bisa dilakukan dalam komunikasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan M. Ichsan Azhari & Bambang Suko Priyono (2022) mengatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Kharisma H. Sholihah, dkk. (2022) menunjukkan ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu bisa disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia di setiap perusahaan harus bekerja sama dengan baik, menciptakan rasa kebersamaan dan kekompakan antara setiap karyawan dan atasan mereka. Hubungan kebersamaan yang baik akan mempengaruhi sesama dan menghasilkan hasil yang baik untuk masa depannya. Hal ini untuk mendorong karyawan untuk berkembang dan mengukuhkan diri di perusahaan.

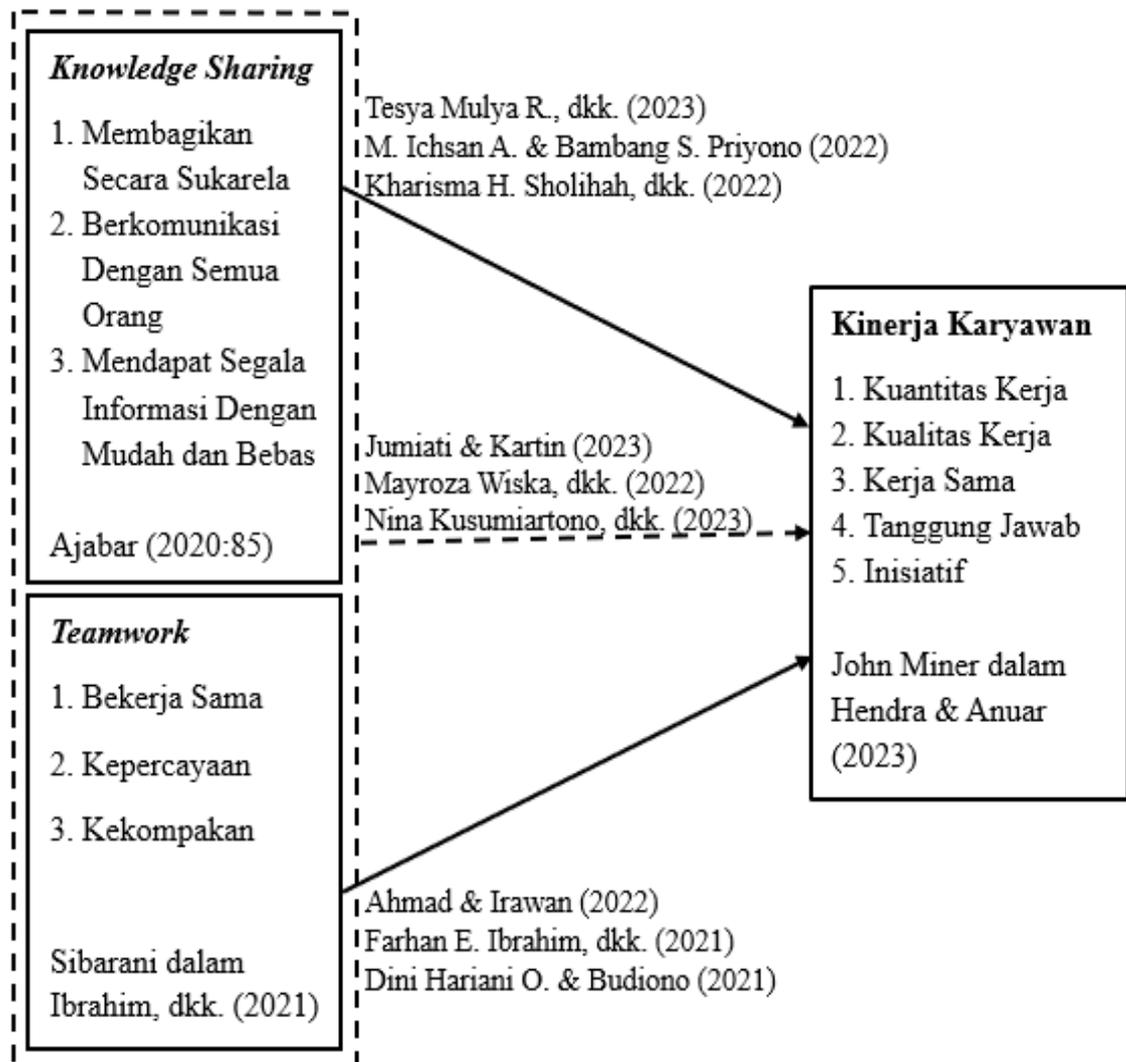
Teamwork yang terjalin dalam organisasi perusahaan akan mengerahkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad & Irawan (2022) yang membuktikan kinerja karyawan

secara langsung dipengaruhi oleh *teamwork*. Secara bersama – sama anggota tim akan berupaya untuk memberikan usaha terbaik mereka untuk memberikan hasil yang maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhan Elang Ibrahim, dkk. (2021) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Dini Hariani O. & Budiono (2021) menunjukkan *teamwork* secara signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat di simpulkan variabel *teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mayroza Wiska, dkk. (2023) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *teamwork* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel *knowledge sharing* dan *teamwork* berkolerasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Kusumiarsono, dkk. (2022) yang membuktikan bahwa *knowledge sharing* dan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Jumiati & Kartini (2023) menunjukkan kerjasama tim dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *knowledge sharing* dan *teamwork*.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah digunakan dalam kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

“Terdapat Pengaruh secara positif dan signifikan *knowledge sharing* dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan”

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan *knowledge*

sharing terhadap kinerja karyawan

b. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan *teamwork*

terhadap kinerja karyawan