

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah proses untuk mencari, serta mengumpulkan dan menggabungkan informasi yang relevan. Pada kajian pustaka ini menjelaskan teori hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kajian pustaka ini dilakukan dengan teliti dengan topik yang akan diteliti.

Permasalahan yang dikaji mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan *career development* terhadap kinerja. Maka dari itu menjelaskan secara keseluruhan teori-teori yang relevan dan setiap variabel permasalahannya. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian bersumber dari para ahli, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses pengorganisasian, perencanaan, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Maka dari itu diperlukannya manajemen yang kompeten digunakan sebagai alat meningkatkan dan mengelola perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu tindakan dan usaha yang dilakukan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia

(KBBI) penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang berarti suatu kegiatan yang terdiri mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Dalam hal ini, selalu terlibat dalam kegiatan yang dilakukan perlu adanya tim manajemen yang dikembangkan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan untuk menjadi efektif dan efisien. Berikut pengertian manajemen yang dijelaskan dan dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Siregar Edison (2021:10) menjelaskan bahwa manajemen merupakan sebagai kemampuan atau seni seorang individu dalam mengelola, mengatur dan menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain atau pemberian mandat tugas untuk mencapai tujuan Bersama dalam organisasi.

Menurut Bateman T. S, Konopaske. R (2023:10) berpendapat bahwa *Management is the process of working with people and resources to accomplish organizational goal.*

Pengertian Manajemen yang disampaikan oleh George R. Terry & Leslie W. Rue (2019:1) yang dialih bahasakan oleh Ticoalu, G.A berbeda karena beliau mengatakan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah managing (pengelolaan), sedangkan pelaksananya disebut manajer atau pengelola.

Menurut James A. F. Stoner yang dialih bahasakan oleh Fahmi Irham (2018:2) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan

penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Krisnandi Herry et al, (2019:4) menyatakan bahwa manajemen dapat merupakan suatu seni atau proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi berbagai sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi di atas yang telah dijelaskan bahwa manajemen adalah proses mengatur, mengarahkan, dan memanfaatkan sumber daya (manusia, materi, dan sistem) secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen juga dipandang sebagai seni dan ilmu pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara terstruktur dan terukur.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer. Secara garis besar fungsi manajemen yaitu dapat memastikan bahwa aktivitas berjalan secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen ini terdiri atas empat fungsi yang dikenal dengan (*POAC*) yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*). Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry & Leslie W. Rue (2019:8) yang dialih bahasakan oleh Ticoalu G. A beliau menyatakan bahwa fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan penentuan tujuan-tujuan yang hendak dicapai pada suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus dilakukan agar dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian yaitu menentukan berbagai kegiatan penting, dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut. Pengorganisasian dapat juga disebut sebagai proses penugasan, pengalokasian sumber daya, dan pengkoordinasian kegiatan kepada setiap individu atau kelompok yang akan berperan dalam pelaksanaan rencana.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah suatu proses mengarahkan, membimbing, dan menyemangati karyawan dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah suatu proses mengawasi dan mengevaluasi kesesuaian antara kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi beserta hasil yang diperolehnya dengan rencana yang telah disusun oleh organisasi tersebut beserta tujuan yang telah ditetapkannya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui beberapa kegiatan yaitu perencanaan, pengorganisasiaan, pengarahan, dan pengendalian.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Untuk tercapainya suatu tujuan maka butuh sarana manajemen yang disebut dengan unsur-unsur manajemen. Menurut Yusuf. M et al, (2023:22) diperlukannya 6 unsur-unsur manajemen yang terdiri sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan faktor penggerak dalam berjalannya organisasi. Manusia disebut juga sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran penting untuk

menjalankan semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam pengelolaan biasanya dilakukan dengan cara melihat apa yang menjadi keahlian, minat dan juga bakat agar dapat menjalankan tugas dengan professional.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan sebagai sumber utama dalam pembiayaan atau sumber alat tukar yang dibutuhkan untuk mendanai berbagai aktivitas dalam organisasi tanpa memiliki keuangan yang cukup dapat menghambat jalannya aktivitas. Namun demikian, uang harus dikelola dengan efisien sehingga tidak terjadi pemborosan.

3. Bahan (*Materials*)

Bahan sebagai sumber daya fisik atau bahan baku untuk menjalankan kegiatan yang menghasilkan produk. Bahan juga tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, manajemen memiliki peran penting untuk dapat mengelola bahan dengan baik agar tidak terjadi bahan barang material dengan baik agar tidak terjadi banyak barang yang rusak sehingga memberi keuntungan dan akhirnya tujuan tercapai.

4. Metode (*Methods*)

Metode merupakan cara yang digunakan dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan organisasi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Dengan metode kerja yang baik dan terstandar, dapat membuat pekerja memahami dan mudah dalam menjalankan aktivitas kerja. Dengan metode pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu (efektif).

5. Mesin (*Machines*)

Mesin sebagai teknologi dan peralatan mempermudah dan mempercepat proses kerja untuk menghasilkan produk. Pengelolaan mesin bertujuan untuk mendukung proses kegiatan supaya dapat digunakan sebaik mungkin dan tidak cepat mengalami kerusakan. Untuk orang yang mengelola mesin biasanya harus orang yang faham cara mengoperasikan dan merawat mesin dengan baik.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan tujuan akhir dari produk atau jasa yang dihasilkan organisasi. Pasar sebagai sejumlah pembeli aktual dan juga potensi dari sebuah produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan. Besarnya pasar tergantung pada jumlah orang yang punya kebutuhan dan mau melakukan transaksi. Pasar sebagai sarana untuk menyalurkan produk yang dihasilkan.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen

Menurut George R. Terry & Leslie W. Rue yang dialih bahasakan oleh Ticoalu (2019:25), mendefinisikan tujuan manajemen dengan jelas dalam menyampaikannya kepada seluruh anggota agar mereka bisa menilai berhasil atau tidak. Anggota dan manajer bahu-membahu bekerja sama demi meraih target Bersama. Terdapat tiga jenis tujuan manajemen antara lain:

- a. Yang bersifat organisasi, tujuan ini bersangkutan dengan maksud-maksud, nilai-nilai, yang diciptakan, dan arah umum organisasi itu. Pada umumnya ruang lingkup mereka luas dan sebagai ciri khas tidak didefinisikan secara ketat.

- b. Yang bersifat manajemen, tujuan ini lebih terperinci dan meningkatkan faktor-faktor seperti kuantitas dan kualitas.
- c. Yang bersifat perorangan, tujuan ini di perorangan bagi setiap orang perorangan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting sebagai aset dalam organisasi atau perusahaan. Agar berjalannya aktifitas di organisasi atau perusahaan maka membutuhkan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang diinginkan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan manusia yang bersangkutan mengatur peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada mengelola dan mengatur manusia yang menjadi peran penting di perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, termotivasi, dan mampu berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung pertumbuhan individu dan perusahaan. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Collings, et al (2019:6) menyatakan bahwa *“Human resouces management may be defined boadly in terms of including all aspects of managing people in organizastions and the ways in which organizations responds to the actions of employees, either individually or collectively”*.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2021:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Noe, et al (2023:2) menyatakan bahwa “*Human Resources Management refers to the policies, practices, and systems that influence employees behavior, attitudes, and performance*”.

Menurut Edy Sutrisno (2017:5) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan dalam pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penerapan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan secara individu ataupun organisasi.

Menurut Daniel A. S. R (2022:8) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang bertujuan untuk mempersatukan individu dan organisasi sehingga membutuhkan kedua belah pihak dapat terpenuhi secara harmonis. Manajemen sumber daya manusia untuk selalu menjaga yang terbaik dari orang-orang yang dapat Kerjasama dengan sepenuh hati.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis dalam mengelola hubungan, peran, dan kinerja karyawan melalui kebijakan, praktik, dan sistem yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara harmonis guna menciptakan sinergi antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia berupa memudahkan dan memahami. Menurut Malayu S. P Hasibuan (2021:21) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

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

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah mengendalikan semua karyawan agar mentaati pertauran-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

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

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah untuk mempersatukan kepentingan perusahaan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang berolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan. Sebagian besar karyawan serta bepedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian (*Separation*)

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

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Manusia

Tujuan manajemen secara umum adalah untuk mencapai tujuan organisasi, pengelolaan manusia bagian dari proses dan praktik yang dikenal sebagai manajemen sumber. Menurut Yuliani Irma (2023:3) menyatakan bahwa tujuan 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, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah 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 arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapainya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

2.1.2.4 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran kritis dalam kesuksesan organisasi karena berkaitan langsung dengan pengelolaan

manusia sebagai aset utama. Menurut Daniel A. S. R (2022:11) menjelaskan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Menyediakan lapangan kerja yang sesuai dan tidak hanya produktif, tetapi juga memberikan kepuasan psikologis
2. Memberikan imbalan sesuai dengan kontribusi karyawan untuk memastikan keadilan
3. Memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan yang sesuai dengan kepentingan
4. Memberikan kesempatan dalam pengembangan karir untuk meningkatkan kapasitas individu
5. Peningkatan keterampilan agar memiliki kompetensi yang relevan
6. Optimalisasi sumber daya untuk mengurangi pemborosan dan meningkatkan produktivitas

2.1.3 Konsep *Knowledge Sharing*

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

2.1.3.1 *Knowledge Management*

Menurut Hendrawan Rosyihan M (2019:4) *Knowledge Management* adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk diketahui dan dipelajari di dalam organisasi. Kegiatan ini terkait dengan sasaran organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti berpengetahuan bersama,

peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *Knowledge Management* merupakan proses sistematis dalam organisasi untuk mengelola pengetahuan mulai dari identifikasi, penciptaan, pendistribusian hingga penerapannya. Proses *Knowledge Management* tidak hanya bertujuan untuk menyebarkan informasi, tetapi juga menciptakan *Knowledge Sharing* yang efektif sehingga seluruh anggota organisasi dapat mengakses dan memanfaatkan pengetahuan secara kolektif. Sehingga tahapan tersebut *Knowledge Management* diturunkan menjadi *Knowledge Sharing*

2.1.3.2 Knowledge Sharing

Knowledge Sharing suatu kegiatan penting dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengolah data, serta media belajar yang baru dengan tujuan menambah pengetahuan, pemecahan suatu masalah maupun pembaharuan diri. *Knowledge Sharing* sebagai usaha yang dilakukan seorang karyawan untuk menambah pengetahuan dengan karyawan lainnya. *Knowledge sharing* termasuk ke dalam fungsi manajemen yaitu perencanaan (*planning*) yang membantu menciptakan kompetensi karyawan sehingga organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan karyawan, sementara pengarahan (*directing*) untuk mengarahkan karyawan agar mau berbagi pengetahuan sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, dan pengintegrasian (*integration*) dalam *knowledge sharing* dapat memperkuat kolaborasi dalam berbagi pengetahuan antardivisi atau antar karyawan.

2.1.3.3 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge Sharing adalah suatu proses antar individu yang mempertemukan pengetahuan mereka yang sering terjadi antara karyawan dalam sebuah organisasi, dimana antar karyawan saling berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya baik secara tatap muka ataupun lewat media sosial. Berikut ini *knowledge sharing* yang dikemukakan oleh menurut para ahli:

Menurut Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2020:15) menyatakan bahwa *Knowledge Sharing is the behavior of individuals sharing what they have learned and transferring what they already know to those who have a common interest and have found the knowledge useful.*

Menurut Sandra Evita et al., (2022:289) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah suatu aktivitas saling berbagi informasi, dan keahlian untuk saling membantu satu sama lain dalam menambah wawasan dan pengetahuan untuk bisa memecahkan masalah dan mengeluarkan atau mengembangkan ide-ide baru.

Menurut Tung, K. Yao (2018) menyatakan bahwa *Knowledge sharing is an important part of improving human resources in organizations. the increase in human resources will be able to provide leverage for every effective process in the organization.*

Menurut Topan Cahya Gumelar et al., (2024:247) menyatakan

“knowledge sharing is a method or practice used in knowledge management which is used to make it easier for people from depatements, organizations, institutions or businesses to share and distribute knowledge, ideas, experiences or skill to improve teamwork”.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan perilaku individu dalam berbagi pengetahuan, informasi, keahlian, atau

pengalaman kepada orang lain yang memiliki kepentingan bersama, dengan tujuan memperluas wawasan, memecahkan masalah, serta menghasilkan ide-ide baru. Aktivitas ini tidak hanya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tetapi juga memperkuat kolaborasi antartim, mendukung proses efektif dalam organisasi, dan menjadi bagian penting dari manajemen pengetahuan.

2.1.3.4 Manfaat *Knowledge Sharing*

Manfaat *knowledge sharing* menurut Sandra Evita et al., (2022:289) sebagai berikut:

1. Memberikan peluang yang sama untuk individu dalam organisasi untuk mengakses
2. Mengurangi waktu yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempelajari pengetahuan yang baru serta dapat meningkatkan peluang untuk belajar
3. Mempersingkat penyelesaian masalah
4. Penyelesaian masalah dengan cara yang sudah terbukti efektif di unit lain
5. Menyiapkan konsep dasar inovasi dengan tersedianya beragam pengetahuan

2.1.3.5 Tujuan *Knowledge Sharing*

Menurut Sandra Evita, et al (2022:289) tujuan *knowledge sharing* sebagai berikut:

1. Memberi keleluasaan guna mengeksplorasi pengetahuan untuk memperoleh atau dapat melahirkan *knowledge* baru
2. Memberi peluang bagi semua karyawan untuk memberi akses pengetahuan kemudian mempelajari
3. Memberikan kesempatan belajar lebih luas untuk mengetahui hal-hal baru
4. Membantu masalah atau tugas yang sudah diberikan

2.1.3.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut Sandra Evita, et al (2022:289) memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu adalah perilaku seseorang yang mempengaruhi kemauan dan kemampuan untuk berbagi pengetahuan yang menentukan berhasilnya atau tidaknya seseorang.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah yang berkaitan dengan budaya, struktur dan kebijakan yang akan mempengaruhi *knowledge sharing*

3. Faktor Teknologi

Faktor teknologi adalah suatu alat dan sistem yang di fasilitasi perusahaan sebagai proses *knowledge sharing*

2.1.3.7 Dimensi dan Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Hooff & Ridder dalam Kamasak & Bulutlar (2020:308) ada beberapa dimensi dan indikator dalam *knowledge sharing* yang terdiri dari:

1. *Knowledge Donating*

- a. Berbagi pengetahuan
- b. Berbagi informasi baru tentang pekerjaan
- c. Perhatian kepada rekan kerja
- d. Berbagi cerita tentang pekerjaan
- e. Berbagi ide kreatif untuk mendorong inovasi

2. *Knowledge Collecting*

- a. Mengumpulkan pengetahuan baru

- b. Mengumpulkan informasi baru
- c. Mengumpulkan ilmu baru dari kompetensi orang lain
- d. Mengumpulkan ide-ide baru
- e. Mengumpulkan wawasan dari inisiatif pembelajaran mandiri

2.1.4 Career Development

Career Development suatu proses membantu karyawan untuk mencapai jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap karyawan, akan memberikan motivasi bagi mereka untuk mencapai karir dengan sebaik mungkin.

2.1.4.1 Pengertian Career Development

Career development adalah proses pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan serta keterampilan individu dalam mencapai tujuan profesionalnya. Proses ini melibatkan serangkaian aktivitas yang bermanfaat untuk membantu karyawan mengidentifikasi potensi diri serta kesempatan pengembangan di dalam organisasi.

Menurut Wilson Jerry et al, (2024:159) menjelaskan bahwa *career development* adalah proses yang kompleks dan berkelanjutan yang memerlukan kolaborasi antara individu dan perusahaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Menurut Zarkasi (2023) menyatakan bahwa “*Career Development is something conditions indicate an increase in one’s status in an organization on the career path that been set in the organization concerned*”.

Menurut Wardhana Aditya (2023:213) menjelaskan bahwa *career development* merupakan serangkaian kegiatan yang merencanakan untuk

mempersiapkan seseorang dalam mencapai perkembangan yang telah direncanakan dalam jalur karir.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *career development* adalah proses berkelanjutan yang melibatkan perencanaan dan peningkatan status individu dalam suatu organisasi melalui jalur karir yang telah ditetapkan. Proses ini memerlukan kolaborasi antara karyawan dan perusahaan untuk mencapai perkembangan karir yang terstruktur, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, serta kesiapan individu dalam menghadapi tantangan karir.

2.1.4.2 Tujuan *Career Development*

Adapun tujuan *career development* menurut Wilson Jerry et al, (2024:159) adalah:

1. Meningkatkan kepekaan dan pemahaman untuk membantu individu menjadi lebih responsive terhadap perubahan dan peluang yang ada ditempat kerja
2. Mencapai puncak karir untuk meningkatkan kepuasan karir individu dalam mencapai tujuan pribadinya
3. Mempersiapkan suksesi dan penerus untuk mengembangkan karyawan sebagai calo penerus pada posisi manajerial atau lainnya
4. Meningkatkan kinerja organisasi dengan memberikan karir yang sesuai bagi karyawan, organisasi juga dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan
5. Meningkatkan daya saing pribadi dan profesional untuk memperkuat kemampuan dan keterampilan individu agar lebih unggul di tempat kerja

2.1.4.3 Manfaat *Career Development*

Manfaat *career development* memiliki manfaat yang signifikan untuk karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Manfaat bagi *career development* memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dengan adanya *career development* karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki tujuan yang jelas untuk perjalanan karir bagi setiap individu.

Menurut Ananto Muhammad Rifqi et al., (2023) manfaat *career development* adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas
2. Menjamin ketersediaan tenaga ahli yang dibutuhkan
3. Meningkatkan motivasi karyawan
4. Menjaga proses kaderisasi agar berjalan dengan baik

2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Career Development*

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *career development* menurut Wilson Jerry et al, (2024:164) sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Keterampilan

Pendidikan formal dan keterampilan seseorang merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan karir. Pendidikan yang tinggi sering dikaitkan dengan peluang karir yang lebih baik dan potensi pendapatan yang lebih tinggi. Keterampilan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan profesional individu.

2. Pengalaman Kerja

Riwayat pekerjaan seseorang memiliki dampak yang signifikan terhadap peluang pengembangan karir dapat menjadi faktor penentu dalam promosi dan pengembangan karir lainnya.

3. Dukungan Organisasi

Dukungan karir dari suatu organisasi dapat membuka jalan bagi peluang pengembangan yang lebih besar dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mengembangkan keterampilannya.

4. Lingkungan dan Budaya Organisasi

Lingkungan dan budaya organisasi mendukung pengembangan karir juga memegang peranan penting yang positif mendorong pembelajaran dan pertumbuhan individu. Tetapi di sisi lain, budaya yang tidak mendukung dapat menghambat perkembangan dan kemajuan karir pegawai.

5. Jaringan Sosial

Jaringan sosial yang kuat dapat memungkinkan individu menerima informasi tentang lowongan pelatihan, serta peran dan posisi baru yang tidak tersedia untuk umum.

6. Motivasi dan Ambisi Pribadi

Motivasi yang jelas dapat mencapainya akan lebih proaktif dalam merencanakan dan mengejar karirnya. Dengan ambisi dan keinginan untuk mencapai lebih banyak hal di dunia kerja dapat mendorong individu untuk berkembang.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator *Career Development*

Menurut Hermin N dan Rondonuwu Shatfril A, (2024:57) ada beberapa dimensi dan indikator dalam *career development* diantaranya:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah sebagai dasar untuk *career development*. Tingkat pendidikan seseorang dan relevansi bidang studi sangat mempengaruhi pada peluang karir. Pendidikan tidak hanya terbatas pada pendidikan formal, tetapi juga mencakup pendidikan non-formal contohnya kursus, pelatihan khusus, dan sertifikasi. Indikator pendidikan *career development* terdiri dari tingkat pendidikan, pemahaman teoritis dan frekuensi.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah cara untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan pada tempat kerja. Tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas, kompetensi, dan untuk mempersiapkan adaptasi dengan adanya perubahan. Indikator pelatihan *career development* terdiri implementasi pelatihan, dan frekuensi mengikuti pelatihan.

3. Mutasi

Mutasi adalah perpindahan ke posisi baru, tanggung jawab dan peran di perusahaan untuk meningkatkan karir. Mutasi juga dapat dilakukan untuk diversifikasi pada pengalaman kerja seseorang atau untuk tanggung jawab yang lebih besar. Indikator mutasi *career development* terdiri dari jenis mutasi dan frekuensi mutasi.

4. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah suatu kenaikan posisi atau jabatan dengan yang memiliki beberapa perbedaan dalam promosi jabatan berupa menambah

tanggung jawab, kompensasi, dan wewenang. Promosi jabatan dilihat dari seberapa lama bekerja, pengalaman, kontribusi, dan pengalaman kerja. Indikator promosi jabatan *career development* terdiri dari kriteria promosi jabatan, pengakuan kontribusi, dan tingkat tanggung jawab

5. Masa depan

Masa depan adalah persiapan dan perencanaan yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk mencapai visi dan misi serta tujuan yang dibuatnya sebagai langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Indikator masa depan *career development* terdiri dari perencanaan karir jangka panjang, dan pengembangan jaringan profesional.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum merujuk pada tingkat produktivitas, efektivitas, dan kualitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan. Kinerja karyawan juga sebagai bagian dari kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakannya sesuai dengan ketentuan atau perintah yang telah ditentukan. Kinerja karyawan menjadi bagian salah satu peran penting untuk merealisasikan program-program kerja yang telah disusun. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan itu sendiri yang dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu serta kemampuan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Definisi kinerja karyawan menurut para ahli mengemukakan sebagai berikut:

Menurut Ivancevich & Jhon M (2019:90) menyatakan bahwa *“Performance as the quality and quantity of the achievement of takss, whether carried out by individuals, groups or companies”*.

Menurut Soelistya Djoko et al, (2021:90) dalam menjelaskan bahwa *“Employee performance is performance can be known and measured if an individual or group of employees has criteria of benchmarks of success that have been established by the organization”*

Menurut Robbins and Coutler (2018) menyatakan bahwa *“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”*.

Menurut Mochklas M dan Budiyanto E (2020:10) bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi secara legala, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika yang tercantum dalam perumusan strategi perencanaan organisasi yang berangkutan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan oleh individu atau kelompok, sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil kerja yang konkret, tetapi juga harus sejalan dengan visi, misi, nilai-nilai hukum, serta etika organisasi. Dengan demikian, kinerja yang baik mencerminkan kesesuaian antara target pekerjaan dengan pencapaian aktual, sekaligus menunjukkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Soelistya Djoko et al, (2021:92) yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan *staffing decision*
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

2.1.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Widyaningrum M E (2020:13) yaitu sebagai berikut:

1. Dapat memberikan pemahaman terhadap karyawan tentang rasa takut, percaya diri, harapan dan aspirasi
2. Karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi
3. Dapat meningkatkan kepuasan kerja
4. Dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan
5. Dapat mengetahui standart hasil yang ditetapkan
6. Karyawan dapat melihat jelas konteks pekerjaannya
7. Terjadinya komunikasi

2.1.5.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Soelistya Djoko, et al (2021:100) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Finansial

Faktor finansial terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan terpenuhi. Faktor finansial tersebut antara lain:

- a. Sistem dan besarnya gaji
- b. Jaminan sosial
- c. Macam-macam tunjangan
- d. Fasilitas yang diberikan
- e. Promosi

2. Faktor Fisik

Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Faktor fisik tersebut antara lain:

- a. Jenis pekerjaan
- b. Pengaturan waktu kerja dan istirahat
- c. Kondisi kesehatan karyawan

3. Faktor Sosial

Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial baik antara karyawan maupun atasan. Faktor sosial tersebut antara lain:

- a. Rekan kerja yang kompak
- b. Pimpinan yang adil dan bijaksana
- c. Pengarahan
- d. Perintah yang wajar

4. Faktor Psikologis

Faktor psikologis ini berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Faktor psikologis antara lain:

- a. Minat
- b. Ketentraman dalam bekerja
- c. Sikap terhadap kerja

- d. Bakat dan keterampilan

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam Hasyim Muhammad Ardi Nipu, et al (2021:6) yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Indikator kualitas kerja yaitu:

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

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Indikator kuantitas kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah kegiatan yang diselesaikan dengan waktu yang maksimal yang telah ditentukan. Indikator ketepatan waktu yaitu:

- a. Penyelesaian tugas
- b. Pengelolaan waktu

4. Efektivitas

Efektifitas adalah tingkat seorang karyawan dapat mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan. Indikator efektifitas yaitu:

- a. Pencapaian target

b. Kualitas hasil kerja

5. Kemandirian

Kemandirian adalah seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan tugas dan tanggung tanpa bergantung pada arahan atau tanpa bergantung kepada orang lain.

a. Inisiatif

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dijadikan sebagai subjek acuan untuk melihat berapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel penelitian lainnya. Maka dari itu, peneliti memperbanyak teori yang digunakan serta mengkaji penelitian tersebut. Selain itu sumber yang digunakan untuk perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan lalu diajukan sebelumnya sebagai hipotesis atau solusisementara untuk penelitian ini. Memiliki sejumlah besar jurnal penelitian yang berfungsi sebagai referensi untuk penelitian yang sedang dilakukan. Selanjutnya, penulis memberikan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pada penelitian penulis:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Antara et al (2023) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan	pengaruh <i>knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel pengalaman kerja 3. Variabel lingkungan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	di Hotel Como Uma Ubud Gianyar Jurnal Universitas Mahasaraswati Denpasar Vol 4, No 2 DOI: https://doi.org/10.84276/jumnd.v3i1.1721	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan		
2	Dewi Putu Indah Astri et al (2024) Pengaruh tingkat Pendidikan, <i>Corporate Culture</i> , Dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Pada Hotel Pada Hotel Indigo Bali Seminyak Jurnal Ekonomika, Bisnis Dan Humaniro (JAKADARA) Vol. 3, No. 3 DOI: https://doi.org/10.32564/jebh.v2i1.1254	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel tingkat pendidikan 3. Variabel <i>corporate culture</i>
3	Darul Wiyono (2023) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Asrilia Hotel Bandung Jurnal ilmiah manajemen	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel Komitmen kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 14 No.2 DOI: https://doi.org/10.25476/jim.v20i1.1874	terhadap kinerja karyawan		
4	Solkhin Agus et al (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Kusuma Sahid Prince Hotel (Studi Kasus Departemen Front Office) Jurnal Pariwisata dan Budaya Vol. 5, No. 1 DOI: https://doi.org/10.53565/sabbhatayatra.v5i1.1346	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel lingkungan kerja
5	Rihayana I Gede et al (2023) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Nyaman Hotel Bali Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi Vol. X, No. 1 DOI:	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel motivasi 3. Variabel karakteristik individu

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.37637/wa.v10i1.1451			
6	Hermin Nainggolan dan Rondonuwu Shatfril Absalom (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Divisi Airpot Security Pt. Angkasa Pura 1 Balik Papan Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB) Volume 24 Nomor 1, Maret 2024 DOI: http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_e_konomi	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. variabel gaya kepemimpinan 3. Variabel motivasi
7	Zarkasi (2023) <i>The Influence Of Competence, Leadership Style, and Career Developmemt On Performance Employee Bps West Java</i> <i>Journal of Management & Business</i> Issue. 1, Vol. 6 DOI:	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>career development</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel kompetensi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.49652/jmb.v20i1.1736			
8	Masyhur Ayu Nur Aulia dan Atmajawati Yayah (2022) Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Gresik Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 11, Nomor 2, Februari 2022 DOI: https://doi.org/10.43574/jirm.v4i1.3941	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kompensasi 2. Variabel pelatihan
9	Wahyudi Putu Eko et al (2021) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Lumbung Cottages Restaurant And Spa Munduk Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata Vol. 4, No. 1 DOI:	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel motivasi kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	http://dx.doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.30921			
10	Sahadewa I. GN. A dan Rahmawati Putu Indah, (2021) Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf And Resort Bali Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata Vol. 4, No. 1 DOI: https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karier 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel penempatan karyawan
11	Topan cahya gumelar et al (2024) <i>The Influence Of Knowledge Sharing, Team Work, And Work Skills On The Performances Of Owabong Park Purbalingga Employees</i> <i>International Journal of Education, Business and Economics</i> Research (IJEER) No. 4, Vol 4	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel Kinerja karyawan	1. Variabel <i>team work</i> 2. Variabel <i>works skills</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.59822/IJEBER.2024.4422			
12	Razmayanti Ajeng Reni dan Kusuma Siska Fajar (2024) Pengaruh Kompensasi, loyalitas Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung Manajemen: Jurnal Ekonomi Vol. 6 No 1 DOI: https://doi.org/10.36985/nrjb2g03	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karier 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel kompensasi 3. Variabel loyalitas
13	Pemayun Cokorda Prabu et al (2024) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swari Spa Relaxation, Bandung, Bali Jurnal Bakti Saraswati Vol. 13 No. 01 DOI: https://e-journal.unmas.ac.id/i	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel lingkungan 3. Variabel kompensasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	ndex.php/baktisaraswati/article/view/9043/6870			
14	Mahendra I Putu Gede Jaya dan Sunny Milla Permata (2023) Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort di Ubud Kabupaten Gianyar Jurnal, Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 3, No. 3 DOI: https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan Karir 2. Variabel kinerja karyawan 3. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel kompetensi intelektual
15	Syamsul Hadi, Suryanto dan Didik Subiyanto (2023) <i>Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation</i> JBTI: Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Vol. 14, No.1	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel <i>work environment</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: http://dx.doi.org/10.18196/jbti.v14i1.18804			
16	Putri Mayang Lutfiasari et al (2024) Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Destinasi Wisata Beejay Bakau Resort Kota Probolinggo <i>Journal Management, Accounting, And Digital Business</i> Vol. 2 No. 4 DOI: https://doi.org/10.51747/jumad.v2i4.2047	Berdasarkan hasil Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kepemimpinan 2. Variabel pelatihan
17	Iman Muhammad Fatihul et al (2024) <i>The Impact of Knowledge Sharing and Work Discipline on Village Officials' Performance in Jabon Subdistrict: The Mediating Role of Work Motivation</i> <i>International Journal Economics</i>	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel disiplin kerja 3. Variabel mediasi motivasi kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Development Research</i> Vol. 5, No. 1 DOI: https://doi.org/10.26347/ijema.v2i2.149	kinerja karyawan		
18	Setiawan I P A J et al (2021) Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Movenpick Rest And SPA Jimbaran Bali Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Vol. 1, No.3 DOI: https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/hcd/article/view/1453	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel motivasi 2. Variabel pelatihan kerja
19	Mahendra I Putu Gede Jaya dan Sunny Milla Permata (2023) Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Royal Casa Ganesha Hotel Dan Resort Di Ubud Kabupaten Gianyar	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Variabel kompetensi intelektual

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata Vol. 3, No.3 DOI: https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24			
20	Yuniasari Ni Ka Kadek Putri et al (2024) Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puri Raja Hotel Kabupaten Badung Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital Vo. 02 No. 2 DOI: https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jebd/article/view/1993	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel keterlibatan kerja 3. Variabel beban kerja
21	Tuti Meylani et al (2020) Pengaruh kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta <i>Jurnal Human Capital Development</i>	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel kompetensi 3. Variabel komitmen organisasi 4. Variabel melalui produktivitas kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 7 No. 1 DOI: https://ejournal.asaindo.ac.id/index.php/hcd/article/view/1776			
22	Yuniawan Ahyar dan Udin Udin (2020) <i>The Influence Of Knowledge Sharing, Affective Commitment, And Meaningfull Work On Employee's Performance</i> <i>International Journal of Economics and Business Administration</i> Vol. VIII, Issue. 3 DOI: http://dx.doi.org/10.35808/ijebe/487	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel <i>affective commitment</i> 3. Variabel <i>meaningfull work</i>
23	Bibi Iqra et al (2024) <i>Impact Of Knowledge Sharing On Employee Performance In Hhiger Education : Moderating Role Of Employee Motivation And Employee Engagement</i> <i>Journal of ,amagement and Research</i> Vol. 11, Issue. 2	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>knowledge sharing</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian dan tempat penelitian 2. Variabel motivasi karyawan dan keterlibatan karyawan sebagai peran moderasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.29145/jmr.112.01			
24	Khairunnisah dan Indrawan Muhammad Isa (2024) <i>The Influence Of Career Development On Employee Performance With Training As An Intervening Variable At The North Sumatra Culture And Tourism Service</i> <i>International Journal Of Economics, Management And Accounting</i> Vol. 2, Issue. 2 DOI : https://doi.org/10.47353/ijema.v2i2.169	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh <i>career development</i> terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>career development</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian dan tempat penelitian 2. Variabel pelatihan kerja sebagai variabel intervening
25	Ogi Igenasius et al (2024) <i>The Influence Of Career Development, Work Motivation, Work Flexibility On Employee Performance And Satisfaction As Mediation (Case Study At The Labuan Bajo Tourism Office)</i> <i>The E Economics and Entrepreneurship</i>	Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh <i>career development</i> terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>career development</i> 2. Variabel kinerja karyaawan	1. Objek penelitian dan tempat penelitian 2. Variabel motivasi kerja 3. Variabel kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 3, No.01 DOI: https://doi.org/10.58812/esee.v3i01.308			
26	Azka Bayu Pratama (2023) Pengaruh Pengembangan Karir, Perilaku Berbagi Ilmu Pengetahuan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Jurnal Bisnis Digital Vol. 1, No. 1, Mei-2023 DOI : https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v1i1.1956	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan Karir dan perilaku berbagi ilmu pengetahuan terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan	1. Variabel pengembangan karir 2. Variabel berbagi ilmu pengetahuan 3. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian dan tempat penelitian 2. Variabel pengalaman kerja
27	Katharina Luh Putu Putri et al (2020) <i>The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation At Inna Sindhu Beach Hotel & Resort</i> <i>Interational Journal of Business Economis and Law</i> Vol. 22, Issue. 1	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh <i>career development</i> terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>career development</i> 2. Variabel kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2020/08/IJBEL22_201.pdf			
28	Tarisa Ayu W et al (2024) <i>Exploring the Intermediary Role of Career Development in Bridging Knowledge Sharing and Training with Employee Performance at PT Primaraya Solusindo International</i> <i>Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)</i> Vol. 6, Issue. 4 DOI: https://www.ijfmr.com/papers/2024/4/25638.pdf	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh <i>career development</i> terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Knowledge Sharing</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel <i>Career Development</i> sebagai peran mediasi
29	Heru Setiawan et al (2023) <i>The Effect of Career Development and Work Stress on Employee Performance</i> Jurnal ICEBE: <i>International Conference of Economics, Business,</i>	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh <i>career development</i> terhadap kinerja karyawan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>Career Development</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel <i>Work Stress</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Peneliti, Tahun, Judul Peneliti dan Sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>and Entrepreneurship</i>			
30	Prasetyo, et.all (2024) Pengaruh <i>e- learning knowledge sharing dan job rotation</i> terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan diri sebagai variabel intervening (studi pada generasi z di kota semarang) Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset DOI: https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1383	Berdasarkan hasil penelitian mengenai <i>kmowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan yaitu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. <i>Knowledge sharing</i> 2. Kinerja karyawan	1. Job rotation 2. Pengembangan diri

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka yang menjelaskan mengenai hubungan atau variabel sedang diteliti baik secara parsial maupun simultan. Hubungan setiap variabel tersebut dikuatkan berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. Maka variabel dalam hubungan peneltian ini yaitu *knowledge sharing* dan *career development* terhadap kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge sharing merupakan proses berbagi informasi, pengalaman, dan keterampilan antar karyawan dalam lingkungan kerja. Kegiatan ini berperan penting dalam meningkatkan kompetensi individu sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan. Melalui *knowledge sharing*, wawasan karyawan menjadi lebih luas dan mendorong terciptanya inovasi. Karyawan dapat mengaplikasikan pengetahuan baru dalam pekerjaan sehari-hari sehingga tugas dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, *knowledge sharing* juga meningkatkan motivasi dan semangat kerja karena adanya proses pembelajaran antar rekan. Kolaborasi tim menjadi lebih kuat berkat adanya *knowledge sharing*, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan dengan lebih optimal.

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh peneliti yang dilakukan oleh Pemayun Cokorda Prabu et al. (2024) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Ramadhan et al., (2024) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

Career development adalah proses perencanaan jangka panjang yang bertujuan meningkatkan kualitas karir seseorang di masa depan. Setiap karyawan umumnya memiliki keinginan untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan dalam pekerjaannya. Perusahaan perlu mengevaluasi potensi karyawan sebelum menjalankan

program pengembangan karir. Proses ini harus selaras antara kebutuhan perusahaan dan tujuan pribadi karyawan agar dapat memberikan hasil yang maksimal.

Penelitian terkait *career development* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan sebelumnya oleh Amarananda Z, Setiawan H, Sarman R, Juju U (2023) menjelaskan bahwa *career development* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri Mayang Lutfiasari et al (2024) menyatakan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

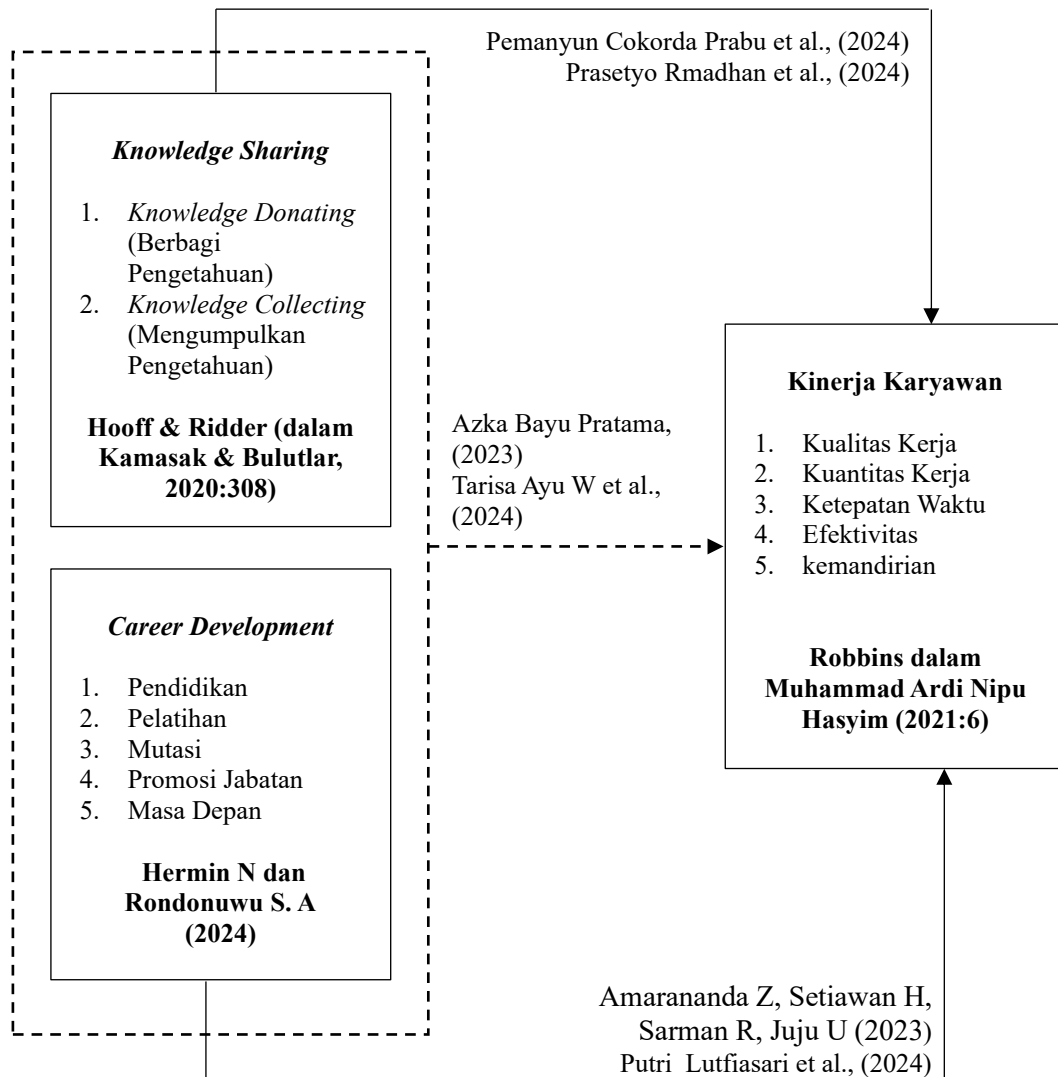
Perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal untuk menjaga kinerja karyawan. Manajemen harus menerapkan pengembangan SDM secara menyeluruh, tidak hanya melalui kompensasi finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga dengan memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan. *Knowledge sharing* dan *career development* sering kali kurang diperhatikan, padahal kedua faktor ini berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang sukses selalu menyeimbangkan antara *reward* materi dan pengembangan kompetensi agar dapat mengoptimalkan potensi seluruh karyawan.

Pengaruh antar *knowledge sharing* dan *career development* terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Azka Bayu Pratama, (2023) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitupun dengan variabel *career*

development yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarisa Ayu W, Anita Silvianita, Syarifuddin, (2024) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* dan *career development* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian sebagai cara berpikir yang menunjukkan hubungan antara variabel ini harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian dengan menggunakan hipotesis dan teknik analisis. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti berikut ini:



Sumber: Data diolah peneliti, (2025)

Gambar 2.1 Paradigama Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:99) Hipotesis penelitian jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis secara parsial:
 - a. Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Terdapat pengaruh *Career Development* terhadap Kinerja Karyawan
2. Hipotesis secara simultan
 - a. Terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Career Development* terhadap Kinerja Karyawan