

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja adalah salah satu unsur dalam manajemen, sehingga dalam Manajemen SDM faktor yang perlu diperhatikan adalah manusia itu sendiri. Saat ini banyak perusahaan yang menyadari bahwa SDM merupakan masalah yang paling penting, karna dari SDM ini dapat menyebabkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan dapat berfungsi dan berjalan dengan seharusnya.

Kualitas SDM dalam suatu perusahaan harus siap mengantisipasi perkembangan masyarakat berbasis *knowledge* yang menjadi persyaratan keunggulan persaingan saat ini. Dimana karyawan tidak lagi bekerja dengan menunggu perintah, karyawan dituntut untuk harus memiliki *knowledge* yang sesuai dengan dinamika perubahan yang berlangsung setiap saat.

Knowledge sharing berperan penting dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Dikarenakan *Knowledge sharing* mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan dengan adanya pengetahuan yang baru maka pengetahuan karyawan akan semakin berkembang setiap terjadinya *knowledge sharing* sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. *Knowledge sharing* merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Peningkatan sumber daya manusia tersebut akan dapat memberikan daya ungkit bagi setiap proses efektif dalam organisasi. (Tung, 2018)

Selain faktor *Knowledge sharing*, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Motivasi ialah keadaan dalam pribadi suatu individu yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya. pada setiap perusahaan pastinya selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya untuk terus mengalami peningkatan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja semaksimal mungkin. Tanpa adanya suatu motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai dengan standar yang diinginkan atau bahkan melampaui standar tersebut. Menurut Pamela dan Oloko (dalam Walimah, 2021) menyatakan bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak kalah penting selain motivasi maupun *Knowledge sharing* hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Soselisa (2020) Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien

PT Herointi nusa merupakan salah satu perusahaan yang terdapat di Denpasar yang bergerak di bidang otomotif. PT Herointi Nusa memiliki 3 cabang yang berada di WR supratman, Tuban dan Kartini. Volume penjualan unit di kartini masih belum mencapai target yang diinginkan. Banyaknya pesaing usaha sejenis yang ada di Denpasar, baik itu pesaing – pesaing lama maupun pesaing baru dari sesama merk ataupun berbeda merk, serta kurangnya pelayanan yang optimal. Hal ini membuat PT Herointi Nusa harus lebih meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen untuk mempertahankan konsumen loyal maupun menarik konsumen baru.

Tabel 1.1 Penjualan PT.Herointi Nusa Kartini Periode 2018 – 2022 (Per Unit)

No	Bulan	Realisasi 2018	Target 2018	Persentase Capai	Realisasi 2019	Target 2019	Persentase Capai	Realisasi 2020	Target 2020	Persentase Capai	Realisasi 2021	Target 2021	Persentase Capai	Realisasi 2022	Target 2022	Persentase Capai
1	Januari	113	120	94%	175	120	146%	106	110	96%	44	100	44%	114	120	95%
2	Februari	104	120	87%	140	115	122%	99	115	86%	49	100	49%	89	120	74%
3	Maret	122	120	102%	119	120	99%	107	120	89%	41	120	34%	76	120	63%
4	April	122	120	102%	153	120	128%	38	110	35%	57	120	48%	120	120	100%
5	Mei	143	120	119%	210	120	175%	62	120	52%	42	120	35%	46	120	38%
6	Juni	95	100	95%	146	120	122%	44	120	37%	65	110	59%	82	120	68%
7	Juli	171	100	171%	180	120	150%	53	120	44%	72	110	65%	120	120	100%
8	Agustus	124	120	103%	110	125	88%	41	110	37%	58	120	48%	116	120	97%
9	September	122	120	102%	119	120	99%	35	120	29%	63	120	53%	156	120	130%
10	Oktober	182	120	152%	100	110	91%	42	115	37%	67	120	56%	203	120	169%
11	November	143	120	119%	107	110	97%	44	110	40%	66	120	55%	215	120	179%
12	Desember	146	120	122%	101	120	84%	67	110	61%	51	120	43%	263	120	219%
Total		1587	1400	113%	1660	1420	117%	738	1380	53%	675	1380	49%	1600	1440	111%

Sumber : PT Herointi Nusa (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa total penjualan yang tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan mulai dari bulan Agustus tahun 2019 sampai dengan bulan Maret tahun 2022. Berdasarkan wawancara dengan karyawan *backoffice* turunnya kinerja karyawan ini diduga terjadi karna kurang maksimalnya dalam memberikan pelayanan kepada konsumen serta penerapannya *knowledge sharing* masih kurang diantara karyawan seperti berbagi informasi atau pengetahuan baru tentang pekerjaan padahal berbagi pengetahuan

termasuk salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif

Menurut Benita (2020) *knowledge sharing*, atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi yang baik memiliki kemampuan lebih dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan dapat mempercepat pekerjaan, sehingga kinerja individu menjadi lebih baik (Dewi, 2022)

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muizu, dkk (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Peran *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. Didapatkan hasil bahwa variabel *Knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khaerana dan Mangiwa, (2021)., Hanapi, dkk (2020)., Partogi dan Tjahjawati (2019)., Gofaroh dan Suwarsi (2020), serta Erwina dan Mira (2019) dalam penelitiannya. Didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Namun dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novita, dkk (2019). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. Didapatkan hasil bahwa *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Selain pengaruh *Knowledge Sharing*, motivasi juga dapat dianggap sebagai roda penggerak yang mempengaruhi pencapaian kerja, tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang kuat dan berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri sehingga pekerjaan tersebut hanya akan menjadi rutinitas saja. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian *backoffice* serta SPV marketing bahwa motivasi yang dimiliki oleh tim marketing masih kurang dikarenakan berbagai hal seperti fresh graduate sehingga belum memahami pekerjaan, sebelumnya berbeda bidang pekerjaan ataupun pemahaman atas pekerjaan masih kurang sehingga itu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan berdampak pada pencapaian target perbulan yang tidak tercapai dari karyawan tersebut

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erica, dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Hal yang sama juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf dan Chair (2020)., Sudarso, dkk (2020)., Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021)., Nareswara dan Trianasari (2020)., serta Suparman (2023). Juga mendapatkan hasil yang serupa dengan kedua penelitian diatas bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Namun hasil penelitian yang berbeda didapatkan oleh Abdullah (2018) dan Farras (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Selain *Knowledge Sharing* dan motivasi, lingkungan kerja sangat penting karena Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi

karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Tim Marketing dikatakan bahwa kondisi lingkungan sekitar tempat kerja terkadang kurang menguntungkan karena konsumen kesulitan untuk mengunjungi dealer disebabkan ramainya masyarakat yang berjualan ataupun berhenti untuk membeli barang dari pasar wangaya ini. Selain itu kondisi dealer yang kurang terang dikarenakan beberapa lampu yang redup dan diharuskan untuk diganti secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Prabaningtyas (2019) Lingkungan fisik dibagi menjadi dua bagian yaitu Lingkungan fisik langsung dan lingkungan fisik perantara atau sering disebut lingkungan fisik umum. Yang pertama, lingkungan fisik langsung adalah lingkungan yang terdapat didekat karyawan seperti meja, kursi, komputer, dan alat pendukung kerja lainnya. Sedangkan Lingkungan fisik perantara adalah lingkungan yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti kenyamanan ruangan, temperatur, ketenangan, sirkulasi udara, bau tidak sedap, dll.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nubatonis dan Hutapea (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan petrosea Offshore Supply Base Sorong. Didapatkan hasil Lingkungan tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pola Kinerja para Karyawan. Hal yang sama juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari dan Prasasti (2020)., Ardhianti dan Susanty (2020).,

Suryadi dan Yusuf (2022)., Yantu, dkk (2022)., dan Oktavia dan Fernos (2023) didapatkan hasil bahwa terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja

Namun hasil penelitian yang berbeda didapatkan oleh Sabilalo, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal yang sama juga didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2020) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ***“Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herointi Nusa Denpasar”***

1.2 Pokok permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar?

3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan. Hasil peneitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti – peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan *Knowledge Sharing*, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan tambahan atau memberi informasi dan bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan kinerja karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi (dalam Haslindah, 2020). Teori Penetapan Tujuan atau *Goal Setting Theory* menjelaskan bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan pegawai seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai (*values*) dan tujuan.

Seseorang yang telah menentukan goal atas prilakunya dimasa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide – ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensinya. Menurut Kriyantono (dalam Wahyuni, 2022) kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan pegawai

Menurut Wahyuni, dkk (2022). Penentuan sasaran atau goal merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan tersebut tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, dikarenakan untuk menentukan sebuah sasaran harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran atau goal yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran atau goal tersebut dan kemudian menentukan posisinya saat itu.

Menurut Haslindah, dkk (2020). Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut.

Begitupula yang terjadi di PT. Herointi Nusa yang memberikan target pencapaian karyawan yang cukup tinggi namun masih memungkinkan untuk dicapai karyawan, pemberian target yang cukup tinggi ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, mengembangkan kreatifitas dan pengembangan individu untuk mencapai tujuannya tersebut.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula untuk memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut muslim (2022), kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau

pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Rombe (2021) Kinerja karyawan menjadi tindakan nyata yang ditampilkan sebagai hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi atau Perusahaan.

2. Faktor Kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain :

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan Kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi

3. Indikator kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 5) Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Wibowo (dalam Najib, 2019) bahwa indikator – indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

- 3) Umpan balik, melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dalam pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.
- 5) Kompetisi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja, Kompetisi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang yang harus melakukan lebih standar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
- 6) Motif, merupakan alat atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Sutrisno (2016) karena indikator tersebut lebih sesuai dengan apa yang terjadi pada lokasi penelitian.

2.1.3 *Knowledge Sharing*

1. *Pengertian Knowledge Sharing*

Keberlangsungan hidup dalam sebuah organisasi menuntut banyak hal agar supaya organisasi tetap berkembang dan berputar secara proporsional dan professional. Knowledge (pengetahuan) mempunyai peran penting dalam proses pengembangan manajemen sumber daya manusia. Pengetahuan diperkukan untuk dibagikan pada antar individu karyawan dan juga individu eksternal perusahaan

Knowledge Sharing adalah salah satu proses utama di dalam *knowledge management* yang ditunjukan untuk menghasilkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan.

Menurut Mazidah (2020), *knowledge sharing* merupakan pemanfaatan berbagi pengetahuan yang dimiliki antar karyawan yang saling membutuhkan. *Knowledge sharing* akan menghilangkan adanya gap ketika antar individu berkomunikasi karena merupakan salah satu proses yang sistematis dalam bertukar informasi pengetahuan yang dimiliki agar karyawan satu dan yang lain memiliki kesetaraan kemampuan. Kesadaran dalam berbagi pengetahuan antar karyawan atau atasan dengan bawahan sebaiknya telah tertanam dalam diri masing-masing individu mengingat dalam perusahaan mereka memiliki tujuan yang sama

2. *Faktor Knowledge Sharing*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Silvianita (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan diantaranya :

- 1) Kesempatan berbagi
- 2) Komunikasi
- 3) Teknologi
- 4) Budaya kerja
- 5) Sikap karyawan
- 6) Motivasi berbagi.

3. Indikator *Knowledge Sharing*

Dalam penelitian Muizu (2018) *Knowledge sharing* diuraikan ke dalam beberapa indikator oleh Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon (2013), yaitu:

- 1) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan
- 2) Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif
- 3) Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan
- 4) Kemampuan menyampaikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.

Dalam penelitian Simanjuntak (2021) Indikator dalam *knowledge sharing* menggunakan teori dari Marquardt (2011), yaitu:

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

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Carmeli, Gelbard, dan Reiter (2013) karna penjelasan indikator tersebut lebih mudah untuk dipahami

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Seseorang individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terus berusaha untuk meningkatkan potensi dan tekadnya dalam bekerja dan juga individu tersebut pantang menyerah sebelum berhasil menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut. oleh sebab itu, sebuah motivasi dinilai sebagai hal penting dalam dunia kerja karena dengan adanya motivasi, bisa digunakan sebagai mendorong seorang individu untuk terpacu lebih bergairah dan bersemangat dalam berkarya bagi dirinya sendiri dan juga bagi perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015) motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Ariani (2022) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk

melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka

2. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Sutrisno (2016) mengatakan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

- 1) Faktor Intern, Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor Ekstern, Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor – faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

3. Indikator Motivasi

Indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Hasibuan dalam Kusuma (2016) yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
- 3) Tingkat cita – cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh – sungguh.

- 7) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
- 8) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator menurut Kusuma (2016). karna penjelasan indikator tersebut lebih mudah untuk dipahami dan sesuai dengan lokasi penelitian.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja pegawai tercipta (Junaidi, 2021). Menurut Iqbal (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Sihalo (2019) Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan

efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) terdapat faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
- 2) Temperatur di Tempat Kerja
- 3) Kelembaban di Tempat Kerja
- 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja
- 6) Bau-bauan di Tempat Kerja
- 7) Tata Warna di Tempat Kerja
- 8) Dekorasi di Tempat Kerja
- 9) Musik di Tempat Kerja
- 10) Keamanan di Tempat Kerja.

3. Indikator Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja yang diuraikan oleh Afandi (2018) ada beberapa indikator yaitu :

- 1) Pencahayaan, Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

- 2) Udara, Dalam faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- 3) Suara, Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.6 Hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan

Menurut Partogi dan Tjahjawati menyatakan bahwa penerapan *knowledge sharing* dan proses kinerja di perusahaan berlangsung sejalan dan beriringan. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan Wijaya (dalam Gunawan, 2023) yaitu semakin baik penerapan *knowledge sharing* akan meningkatkan inovasi proses dan kualitas produk melalui penggunaan teknologi baru, maka kinerja perusahaan semakin meningkat.

Knowledge sharing juga dapat membantu karyawan untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam kegiatan pekerjaan sehari – hari. Melalui *knowledge sharing* juga akan mengakibatkan eksploitasi maksimal dari suatu pengetahuan, selain mengeksploitasi pengetahuan secara maksimal, *knowledge sharing* juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan knowledge baru (Isnaini, 2019). Oleh sebab itu, penerapan budaya *knowledge sharing* yang baik antara karyawan sangat dibutuhkan, sehingga informasi seputar perkembangan dari dalam maupun luar dapat disebarkan secara merata ke seluruh bagian dan tingkatan di dalam suatu perusahaan.

2.7 Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Wianda (2021) menyatakan bahwa terbentuknya motivasi yang kuat, akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Menurut Warsito (2018) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor motivasi. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hubungan motivasi dan kinerja sangatlah strategis dikarenakan dalam pengembangan kinerja pegawai dapat dimulai dengan adanya peningkatan suatu motivasi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan berdampak pada kinerja pegawai yang baik pula (Rezki, 2021)

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dikarenakan karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Sehingga jika karyawan memiliki produktifitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang. Dengan lajunya roda tersebut, akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

2.8 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai

dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Lestary, 2017).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Raziq dan Maulabakhsh (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya adalah meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan

2.9 Mapping Jurnal Penelitian

No	Judul	Variabel				Keterangan
		X1	X2	X3	Y	
1	Muizu, dkk (2018) Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi	√			√	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Khaerana dan Mangiwa (2021) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero)	√			√	<i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kota Palopo
3	Hanapi, dkk (2020) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. POS Indonesia [PERSERO] Cabang Banjar)	√			√	H1 : <i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan H2 : organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Partogi dan Tjahjawi (2019) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah	√			√	Terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara <i>knowledge sharing</i> dengan kinerja karyawan
5	Gofaroh dan Suwarsi. 2020. Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	√			√	<i>Knowledge sharing</i> Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6	Erwina dan Mira (2019). Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo	√			√	<i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo
7	Novita, dkk (2019). Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	√		√	√	<i>knowledge sharing</i> tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan

						kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan
8	Ma'ruf dan Chair (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar		√		√	variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Erica, dkk (2020) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk		√		√	Motivasi dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
10	Sudarso, dkk (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta		√		√	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan.		√		√	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja
12	Nareswara dan Trianasari (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Surya Seririt		√		√	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
13	Suparman, dkk. 2023. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang		√		√	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Abdulah (2018) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)		√	√	√	Motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Farras (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai		√	√	√	Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
16	Nubatonis dan Hutapea (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Petrosea Offshore Supply Base – Sorong			√	√	Lingkungan Kerja Berpengaruh sangat positif dan begitu signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Yuliantari dan Prasasti (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta			√	√	Terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
18	Ardhianti dan Susanty (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta			√	√	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Suryadi dan Yusuf (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta			√	√	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

20	Oktavia dan Fernos (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang			√	√	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
21	Yantu, dkk (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. PG Tolangohula Gorontalo			√	√	lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PG Tolangohula Gorontalo
22	Sabilalo, dkk. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara		√	√	√	(1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (7) Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai
23	Sihotang, 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung		√	√	√	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

