

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua, yakni SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang akan mengendalikan faktor lain.

Setiap organisasi atau instansi pemerintahan menginginkan karyawan memiliki kekompakan kinerja yang tinggi saat bekerja, sehingga akan berdampak positif pada output yang dihasilkan. Hal ini tidak terlepas dari ketersediaan budaya kerja, lingkungan kerja dan berbagi pengetahuan antar pegawai. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektifitas dan efisiensi kerja sedangkan

lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya penurunan pada tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan. Berbagi pengetahuan akan mendorong kinerja tim menjadi lebih baik melalui perbaikan pengambilan keputusan dan koordinasi. Dalam proses yang dihadapi oleh organisasi dan tim, berbagi pengetahuan memegang peran dasar penting ketika akan melakukan generalisasi ide-ide dan menciptakan ide baru.

Kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Mambal adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada dinas PUPR provinsi Bali yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan bidang irigasi pengairan yang dibutuhkan oleh subak maupun masyarakat di Kabupaten Badung. Daerah Irigasi (DI) Tukad Ayung Mambal mencakup 3 (tiga) wilayah Kabupaten/Kota di Propinsi Bali yaitu: Kabupaten Tabanan, Kabupaten Badung dan Kota Denpasar. Daerah irigasi Tukad Ayung Mambal mendapat air irigasi dari Bendung Mambal yang terletak di Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung Provinsi Bali.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti budaya kerja, lingkungan kerja, berbagi pengetahuan dsb. Oleh karena itu kebanyakan pusat persoalan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Bacal (dalam Wibowo, 2018) bahwa kinerja karyawan adalah

proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Selain itu menurut Sedarmayanti (2017) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Namun demikian, dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Amstrong dalam Edison dkk, 2018). Lebih lanjut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan. Selain berpengaruh pada kuantitas, kualitas, serta kesesuaian pekerjaan karyawan sendiri, kinerja juga memiliki peranan penting untuk membantu organisasi mencapai tujuan bersama. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Hamali (2016) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dapat disimpulkan bahwa apa itu kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Budaya kerja (*work culture*) adalah hasil cipta, rasa, dan karsa manusia yang dikembangkan dalam perusahaan demi mengharmonikan tiap aktivitas, sikap, dan perilaku manusia di lingkungan kerja. Budaya kerja terbentuk melalui nilai (*value*), karakteristik, serta atribut suatu perusahaan yang diamalkan oleh karyawannya. Artinya, budaya kerja merupakan pedoman bagi karyawan dan pimpinannya dalam bersikap serta berperilaku di lingkungan kerja. Wajah budaya kerja dapat berwujud berupa suasana kerja, gaya kepemimpinan, *value* atau nilai, etika, harapan, dan tujuan perusahaan tersebut. Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018 : 83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018 : 83). Selanjutnya Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari.

Hasil penelitian dari Hakiki dkk,2019; Adha dkk,2019; Hasing dkk,2019; Ruida dkk,2020, menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Kaesang dkk, 2021 menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sementara itu menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan

untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Hasil penelitian dari Tahapary, 2022; Hariawan 2022; Khoerunnisa,2022; Galih dkk, 2022 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Wulan dkk, 2019, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbagi pengetahuan (knowledge sharing) merupakan salah satu metode dalam knowledge management yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya. Disinilah peran berbagi pengetahuan dikalangan karyawan menjadi amat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar mampu berpikir secara logika yang diharapkan akan menghasilkan suatu bentuk inovasi. Jadi inovasi merupakan suatu proses dari ide melalui penelitian dan pengembangan akan menghasilkan prototipe yang bisa dikomersialkan.

Hasil penelitian dari Qomariah,dkk, 2022; Khasanah, 2023; Rumijati dkk, 2020; Reviyandi, Dandy., dan Mulyaningrum (2022) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Hewawati dkk, 2020, menyatakan bahwa berbagi pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Mambal adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada dinas PUPR provinsi Bali yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan bidang irigasi pengairan yang dibutuhkan oleh subak maupun masyarakat di Kabupaten Badung, maka kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Mambal diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan subak dan masyarakat yang bersangkutan dengan irigasi pengairan di Kabupaten dan Kota tersebut.

Tabel 1.1

Target bulanan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Mambal

Group	Target perbulan	Terealisasi 2023		
		Januari	Februari	Maret
Waled	600m ²	521m ²	525m ²	518m ²
Perabasan	42km	37km	30km	32km

Sumber : Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Mambal

Fenomena permasalahan yang terjadi pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Mambal adalah ada beberapa regu yang cukup sering terlambat dalam kehadiran sehingga menyebabkan kurangnya pencapaian target harian sehingga membutuhkan bantuan dari regu lain yang sudah memenuhi target

pada hari tersebut. Selain itu fenomena yang terjadi dapat dilihat dari beberapa karyawan senior pada saat bekerja sering melakukan berbagai kegiatan lainnya diluar pekerjaan. Hal tersebut merupakan contoh yang buruk bagi karyawan baru dan dapat menjadikan lingkungan kerja yang kurang baik. Tidak adanya pelatihan untuk karyawan baru juga akan mengakibatkan para karyawan baru tidak memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan baik dari penggunaan peralatan pendukung pekerjaan dan pengetahuan tentang medan saat bekerja sehingga akan mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Dengan fenomena yang terjadi diatas sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Mambal, karyawan sering tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh kantor.

Tabel 1.2

Daftar Karyawan Lapangan Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Mambal

No	Karyawan Lapangan	Jumlah
1	Perabasan	30 Orang
2	Gali Waled	10 Orang

Sumber : Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Mambal

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya , maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui budaya kerja, lingkungan kerja, dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan lapangan di Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Mambal, untuk itu peneliti mengambil judul.

“Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Mambal”

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan di kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Mambal?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan di kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Mambal?
- 3) Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan di kantor Pengamatan Perairan Daerah Irigasi Mambal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan lapangan di kantor pengamat pengairan daerah irigasi Mambal.
- 2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lapangan di kantor pengamat pengairan daerah irigasi Mambal.
- 3) Mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan lapangan di kantor pengamat pengairan daerah irigasi Mambal.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Mambal dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang agar dapat lebih baik lagi

2) Manfaat Teoritis

Penulisan ini merupakan kesempatan yang baik dalam usaha mengaplikasikan teori-teori yang diterima dibangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi pada Kantor Pengamat Pengairan D.I. Tukad Ayung Mambal serta sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan Kantor Pengamat Pengairan D.I. Tukad Ayung Mambal yang berhubungan dengan budaya kerja, lingkungan kerja, dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini untuk pihak praktisi adalah diharapkan sebagai bahan untuk memberikan bukti empiris mengenai budaya kerja, lingkungan kerja, dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan D.I. Tukad Ayung Mambal dan mengetahui faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta sebagai perbandingan, penyempurnaan dari penelitian-penelitian terdahulu, dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini berisi mengenai definisi dan konsep yang disusun secara sistematis mengenai variabel penelitian. Landasan teori ini juga berfungsi untuk mengaitkan dengan pengetahuan yang baru dan juga mempermudah penelitian untuk menyusun sebuah hipotesis serta metodologi penelitian. Jika dikaitkan dengan budaya kerja, lingkungan kerja, berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan maka teori yang sesuai dijadikan landasan untuk dalam melakukan kajian dalam penelitian ini. Adapun landasan teori yang mendasari dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

2.1.1 Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat

kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011:3).

Berdasarkan pendckatan *Goal-Setting Theory*, keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Mambal yang dapat berpengaruh pula pada pencapaian visi Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Mambal yaitu menjadi kantor pengamat pengairan yang terpercaya terjangkau pada setiap lapisan masyarakat. Variabel budaya kerja, lingkungan kerja, dan berbagi pengetahuan merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan tentu harus memiliki sumber daya yang berkualitas agar dapat mengelola kinerja secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlu didukung oleh banyak faktor, namun yang paling utama adalah faktor kinerja karyawan dari perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam

pelaksanaan pekerjaan adalah terwujudnya kinerja karyawan yang baik (Simbolon dan Oktafien 2021).

Kinerja karyawan yang baik tentunya juga harus diimbangi dengan penghargaan yang sesuai, agar kinerja karyawan tersebut setidaknya dapat bertahan atau bahkan meningkat dari waktu ke waktu, sehingga hal tersebut pada akhirnya juga akan menguntungkan perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Azizahdkk, 2021). Kinerja adalah tingkat keberhasilan (output) seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas, baik secara kuantitas maupun kualitas dibandingkan dengan berbagai kriteria yang ada yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Anggara dan Ruslan 2021).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan seseorang karyawan untuk dapat mencapai hasil suatu perusahaan atau organisasi dengan batas waktu yang ditetapkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

- 1) Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.

- 2) Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
- 3) Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- 4) Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- 5) Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
- 6) Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
- 7) Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

- 1) Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
- 2) Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
- 3) Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
- 4) Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
- 5) Kurang kerja sama atau komunikasi antar pegawai.
- 6) Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.

Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

c) Indikator-indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

3) Efektivitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya

manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

4) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.3 Budaya Kerja

a) Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja (*work culture*) adalah hasil cipta, rasa, dan karsa manusia yang dikembangkan dalam perusahaan demi mengharmonikan tiap aktivitas, sikap, dan perilaku manusia di lingkungan kerja. Budaya kerja terbentuk melalui nilai (*value*), karakteristik, serta atribut suatu perusahaan yang diamalkan oleh karyawannya. Artinya, budaya kerja merupakan pedoman bagi karyawan dan pimpinannya dalam bersikap serta berperilaku di lingkungan kerja. Wajah budaya kerja dapat berwujud berupa suasana kerja, gaya kepemimpinan, *value* atau nilai, etika, harapan, dan tujuan perusahaan tersebut. Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018 : 83) Budaya

kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja adalah Cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Ruliyansa, 2018 : 83). Selanjutnya Robbins (2015:721) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari.

b) Tujuan Budaya Kerja

Menurut Feriyanto dan Triana (2015), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

c) Fungsi Budaya Kerja

Menurut Tika (2008), fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan-nya.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didaftarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan

oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

- 5) Sebagai integrator. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
- 6) Membentuk perilaku bagi karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan. Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- 9) Sebagai alat komunikasi. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi.

d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Sirait (2016), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan budaya kerja, yaitu:

1) Pengenalan awal.

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2) Perubahan-perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

Perubah-perubahan disini meliputi perubahan-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memilikia latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan budaya kerja untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas.

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asisiasi industry dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

d) Indikator-indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1) Disiplin

Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

2) Keterbukaan

Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.

3) Saling menghargai

Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.

4) Kerja sama

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik,

partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.1.4 Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Seperti yang diungkapkan oleh Sunyoto (2015) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Seperti yang diungkapkan oleh Sukanto (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sementara itu menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian lingkungan kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan, dan sebagainya yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

b) Fungsi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Mahmudah Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi.

1) Penerangan cahaya di tempat kerja

Yang dimaksud dengan penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan cahaya matahari. Dalam menjalankan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi

2) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja para karyawannya, dan hal ini merupakan salah satu faktor yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Apabila perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja maka akan dapat mempengaruhi kesehatan fisik seseorang dan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Seseorang akan merasa senang jika lingkungan kerjanya bersih. Dan rasa senang yang dirasakan oleh seseorang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

3) Keamanan di tempat kerja

Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan dapat menimbulkan ketenangan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) bisa juga memasang alat berupa (CCTV) untuk memantau lingkungan sekitar. Keamanan juga sebenarnya memiliki pengertian yang lebih luas, misalnya keamanan akan keselamatan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih penggunaannya, hingga konstruksi gedung tempat karyawan bekerja, serta adanya jaminan keamanan dimasa depan.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan bagi karyawan terutama dalam ruang kerja. Karena pertukaran udara yang cukup ini dapat menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan, sebaliknya apabila pertukaran udara yang kurang baik akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

5) Kebisingan

Suara bising atau bunyi yang ditimbulkan yang tidak dikehendaki oleh telinga. dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, Karena pekerjaan membutuhkan

konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Dengan terganggunya konsentrasi karyawan maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan, sehingga akan dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu banyak beberapa perusahaan menggunakan peredam ruangan yang dapat mengurangi suara-suara bising tersebut.

6) Musik

Seringkali dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memerlukan musik, meskipun tidak semua perusahaan memfasilitasi musik. Dengan mendengarkan musik akan dapat menimbulkan suasana yang gembira dan akan mengurangi tingkat kelelahan dalam bekerja. Musik akan membuat karyawan berada dalam kondisi segar sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta dapat membuat mereka merasa enjoy.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition”

yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja

d) Indikator-indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator Lingkungan kerja Menurut Farida dan Hartono (2016:20)

1) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang orang yang di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.5 Berbagi Pengetahuan

a) Pengertian Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan (knowledge sharing) merupakan salah satu metode dalam knowledge management yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya. Disinilah peran berbagi pengetahuan dikalangan karyawan menjadi amat penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar mampu berpikir secara logika yang diharapkan akan menghasilkan suatu bentuk inovasi. Jadi inovasi merupakan suatu proses dari ide melalui penelitian dan pengembangan akan menghasilkan prototipe yang bisa dikomersialkan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan

Menurut Nugroho dkk (2013), Sharing Knowledge menggunakan faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik meliputi :

- 1) Faktor Intrinsik yaitu mengacu pada motivasi individual yang timbul dari dalam diri sendiri tanpa pengaruh dari faktor luar
- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu terbentuk akibat dari budaya kebijakan atau konsensus yang dibentuk oleh organisasi atau kelompok

c) Indikator-indikator yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan

Menurut Swift & Hwang (2013) ada tiga indikator knowledge sharing yaitu:

1) Membagikan secara sukarela

Membagikan secara sukarela pengetahuan dan wawasan yang kita miliki kepada orang lain atau rekan kerja, sehingga pengetahuan tersebut bisa bermanfaat dan bisa menjadi modal untuk meningkatkan hasil didalam pekerjaan.

2) Berkomunikasi dengan semua orang

Berkomunikasi dengan semua orang merupakan sesuatu yang bisa berdampak di dalam aktivitas organisasi, oleh karenanya dengan komunikasi yang baik, maka dapat berdampak terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi.

3) Mendapat segala informasi dengan mudah dan bebas

Karyawan lain bisa dengan mudah dalam mendapatkan informasi yang diperlukan, sehingga dapat mempermudah di dalam menerapkan informasi yang didapat didalam pekerjaannya.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

a) Hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sukartini dan Porman Lumban tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota administrasi Jakarta Utara” dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota administrasi Jakarta Utara

Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b) Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andi dan Nuryanti tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c) Hubungan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Resti Syafitri Andra tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi.

Berbagi pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau biasa disebut dengan istilah studi pustaka, adalah proses penyelidikan yang melakukan analisis atas karya-karya penelitian yang sebelumnya sudah ada. Dengan cara ini, peneliti dapat menentukan kerentanan studi atau penelitian dan menghindari kesalahan yang sama.

Penelitian terdahulu dapat diartikan sebagai kajian terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk memahami latar belakang, kerangka konseptual, dan metodologi penelitian tersebut. Sebagai acuannya digunakan beberapa penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Hakiki,Nur (2019) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara selama proses penanaman budaya kerja yang dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional. Badan Narkotika Sumut masih tergolong rendah. Belum lagi masalah kedisiplinan yang dimiliki pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara, ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi R

Square (nilai variabel R²) sebesar 0,084 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 8,4%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Jadi dapat disimpulkan arah variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Budaya Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai.

2) Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember

Penelitian ini membahas tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja (X3) merupakan variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis tiga (H3) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerjaticidakengaruhi

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Wahyu Firmansyah Hasing (2019) Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh dari masing-masing karyawan di PT. Telkom Makassar yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 57 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variabel budaya kerja, kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Helvin Ruida Hasi, Sjahril Effendy, Muis Fauzi Rambe (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara

Metode penelitian menggunakan metode asosiatif dan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 21 dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi penelitian berjumlah 34 orang, mengingat jumlah populasi diatas sedikit maka peneliti menggunakan seluruh populasi yang dijadikan sampel, dimana penelitian ini disebut penelitian sensus sedangkan teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang yang merupakan pegawai di Dinas. Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

5) Shania Victoria Kaesang, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2021) Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon.

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Purposive Sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial. Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis diolah dengan menggunakan program SmartPLS3. Dari pengujian ditemukan, bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi, budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Tahapary, Ronaldo Hosea (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inovasi Daya Solusi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, tujuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja, penelitian ini dilakukan

dengan metode deskriptif. Objek penelitian adalah karyawan PT. Daya Inovasi Solusi sebanyak 30 Responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart Partial Least Square (Smart-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci : Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif. Objek penelitian adalah karyawan di PT. Inovasi Daya Solusi sebanyak 30 Responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart Partial Least Square (Smart-PLS). Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan Inovasi Daya Solusi sebanyak 30 Responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart Partial Least Square (Smart-PLS). Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci : lingkungan kerja, kepuasan

kerja, kompensasi, kinerja karyawan Inovasi Daya Solusi sebanyak 30 Responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart Partial Least Square (Smart-PLS). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci : lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kinerja karyawan

2) Hariawan, Eelsha Risqi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirta Investama DC Cibinong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama DC Cibinong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama DC Cibinong yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan survei dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan teknik data menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan metode disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97,1%. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi Disiplin kerja , Kinerja karyawan .

ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama DC Cibinong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama DC Cibinong yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan software SPSS 25. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97,1%. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97,1%. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97,1%. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja.

3) Khoerunnisa, Sonia Dwi Fadila (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai yang kurang optimal sehingga menyebabkan sulitnya mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, organisasi harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berkembang dalam organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Purbaratu Kota

Tasikmalaya. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori perilaku organisasi yang didefinisikan sebagai suatu bidang studi yang mempelajari perilaku individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dalam organisasi tersebut. Dengan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel ikatan (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antar variabel yang diteliti, teknik analisa yang digunakan adalah teknik Korelasi Kendall's Tau-b, Kendall's W, dan Regresi Ordinal. Hasil analisis data penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi ordinal menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, variabel Budaya Organisasi juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil analisis regresi ordinal juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien nilai sebesar 0,669. Hal ini berarti Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 66,9 persen. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya. Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berkembang di Kecamatan Purbaratu harus dikelola dan dikembangkan dengan baik agar kinerja pegawai semakin optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik dalam

suatu organisasi, maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat membuat kinerja pegawai meningkat.

4) Bayu Irawan, Galih (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya.

Dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya” penelitian ini bertujuan guna mengetahui terkait kedisiplinan kerja para karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya ada kaitannya dengan insentif dan motivasi yang kurang. PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya sendiri bergerak di bidang kapal pesiar antar pulau di Indonesia. Di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian yang dilakukan pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya mengambil populasi yang ada di perusahaan tersebut sebanyak 30 karyawan dan menggunakan teknik sampel sampel jenuh. ada juga sumber data yang digunakan ialah data primer yang dimana didapat oleh salah satu karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dan sebelum melakukan pengujian peneliti melakukan penyebaran data melalui kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Setelah itu dilakukan analisis yang dimana hasil dari olah data tersebut menunjukkan bahwa item bersifat valid dan semua variabel item bersifat reliabel atau layak dilakukan penelitian. Pada penelitian yang dilakukan menghasilkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas kerja Kumala Abadi Surabaya, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas

Kumala Abadi Surabaya Setelah itu dilakukan analisis yang dimana hasil dari olah data tersebut menunjukkan bahwa item bersifat valid dan semua variabel item bersifat reliabel atau layak dilakukan penelitian. Pada penelitian yang dilakukan menghasilkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas kerja Kumala Abadi Surabaya, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya Setelah itu dilakukan analisis yang dimana hasil dari olah data tersebut menunjukkan bahwa item bersifat valid dan semua variabel item bersifat reliabel atau layak dilakukan penelitian. Pada penelitian yang dilakukan menghasilkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas kerja Kumala Abadi Surabaya, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya

5) Cahya Widuri Wulan (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Palma Nugraha. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantor regional PT. Bima Palma Nugraha dengan sampel sebanyak 86 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik sampling yaitu simple random sampling. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel stres kerja, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menjaga tingkat stres kerja yang ada dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

2.2.3 Pengaruh Variabel Berbagi Pengetahuan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1) Najma Najma, Nur Qomariah, Nur Fitriayu Mandasari dan Nur Fitriani (2022)
Pengaruh Berbagi Pengetahuan Dan Komitmen (Komitmen) Terhadap Kinerja Guru Pada MTs Negeri Polewali I Mandar

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri Polewali I Mandar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 68 orang dan semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Penelitian ini menggunakan

kuesioner untuk mengumpulkan data dan telah melewati tahap uji validitas dan reliabilitas sedangkan analisis data menggunakan uji normalitas analisis regresi linier berganda, uji multikolinearitas dan uji koefisien determinasi serta uji T dan uji F. Hasil penelitian di MTs Negeri 1 Polewali Mandar didapatkan bahwa (1). *Sharing knowledge* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena guru tidak menggunakan pendapat orang lain dalam mengajar padahal metode ini sangat baik bagi siswa dan guru juga tidak dapat menggabungkan beberapa proses pengetahuan yang dapat menjadi pengetahuan baru bagi siswa. (2). Komitmen guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Karena guru memiliki komitmen yang kuat untuk menjadi guru dan guru juga bangga menjadi guru di MTs Negeri I Polewali Mandar sehingga memotivasi diri agar siswa dapat berprestasi di tingkat daerah dan nasional (3). Berbagi pengetahuan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri Polewali I Mandar secara bersama-sama. Karena guru sudah mengetahui bahwa cara berbagi ilmu yang baik adalah dengan berinteraksi dengan siswa. Selain itu, penjelasan materi juga harus tepat agar siswa dapat memahami pelajaran, tegas kepada siswa yang tidak memperhatikan pelajaran. Setelah itu, memotivasi siswa untuk lebih giat belajar sehingga bisa meraih prestasi di tingkat kabupaten dan nasional

2) Siti, Khasanah (2023) Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Lampung Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, tuntutan era globalisasi saat ini harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan kreatif. *Knowledge Management* memberikan kontribusi

baik bagi sumber daya manusia dan sistem informasi. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pegawai (PUSDA) Provinsi Lampung *knowledge management* hanya diterapkan secara suka rela dari masing pegawai, sehingga memberikan penghambatan dalam pesona kinerja pada tahun 2021. Pengetahuan yang baik tidak hanya disimpan saja dalam perusahaan. Akan lebih baik apabila pengetahuan tersebut disalurkan kepada pegawai. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengetahui, apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (PUSDA) provinsi Lampung dan apakah pandangan Ekonomi Islam terhadap *knowledge management* dan kinerja pegawai (PUSDA) provinsi Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* dalam membentuk pegawai yang berkualitas dan mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap *Knowledge Management*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada pegawai yang bekerja di Dinas (PUSDA) provinsi Lampung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 93 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya untuk menganalisis, peneliti menggunakan SPSS.v25. Hasil penelitian ini setelah diuji menyatakan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (PUSDA) provinsi Lampung. Dalam perspektif Ekonomi Islam, secara umum *knowledge management* yang dilakukan oleh pegawai (PUSDA) provinsi Lampung sudah sesuai dengan syariat islam berdasarkan prinsip ekonomi Islam, yaitu keimanan (tauhid), keadilan (ad'l) hasil (ma'ad), kenabian (nubuwwah), dan pemerintahan (khilafah). Kata Kunci : Manajemen Pengetahuan, Kinerja Pegawai. ABSTRAK Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu

organisasi, tuntutan era globalisasi saat ini harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan kreatif. Manajemen Pengetahuan memberikan kontribusi baik untuk sumber daya manusia dan sistem informasi. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pegawai Provinsi Lampung (PUSDA), *knowledge management* hanya diterapkan secara sukarela oleh masing-masing pegawai sehingga menjadi penghambat pencapaian kinerja di tahun 2021. Pengetahuan yang baik tidak hanya tersimpan di dalam perusahaan. Akan lebih baik jika pengetahuan ini didistribusikan kepada karyawan. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengetahui apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai (PUSDA) di provinsi Lampung dan bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap *knowledge management* dan kinerja pegawai (PUSDA) di provinsi Lampung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* dalam membentuk pegawai yang berkualitas dan untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap *Knowledge Management*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada pegawai yang bekerja di Dinas Provinsi Lampung (PUSDA). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selanjutnya untuk menganalisis peneliti menggunakan SPSS.v25 Hasil penelitian ini setelah diuji menyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (PUSDA) di Provinsi Lampung.

3) Aniek Rumijati (2020) Peran *Knowledge Sharing* dan Motivasi pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian untuk menguji peran knowledge sharing dan motivasi pada pengaruh *learning organization* terhadap kinerja. Penelitian diadakan di bidang layanan Telekomunikasi, khususnya Telkom dan Telkomsel. Sampel adalah semua karyawan di kedua perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 91 responden. Teknik pengambilan sampel purposive sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan metode Smart PLS3. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *learning organization* akan meningkatkan kinerja karyawan, *knowledge sharing* dan motivasi; *knowledge sharing* akan meningkatkan kinerja karyawan, namun motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Knowledge sharing* memiliki peran mediasi pada pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak memediasi pada pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan.

4) Reviyandi, Dandy., dan Mulyaningrum (2022) Pengaruh Knowledge Sharing dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* dan *hardskill* terhadap kinerja karyawan pada dago Apartment Suite Kota Bandung. Serta untuk menjawab rumusan masalah mengenai *Knowledge Sharing*, *Hardskill* dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dan menggunakan alat bantu SPSS Statistic 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara *Knowledge*

Sharing dan *Hardskill* terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hardskill* terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 77,1% dan sisanya 22,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Secara parsial pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 68,9% dan pengaruh *Hardskill* terhadap kinerja karyawan sebesar 8,2 %, sehingga dapat diartikan bahwa *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci :*Knowledge Sharing, Hardskill, dan Kinerja Karyawan.* sehingga dapat diartikan bahwa *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci : *Knowledge Sharing, Hardskill, dan Kinerja Karyawan.* sehingga dapat diartikan bahwa *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

5) Ade Rizky Oktavian, Aditya Yuda Prasetya, Masnun Masnun, Widoro 2021 Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen.

Penelitian bertujuan mengukur pengaruh pelatihan dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui pengetahuan manajemen. Sampling jenuh digunakan pada penentuan sampel. Data diambil dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank Maybank Indonesia Area Lippo Cikarang yang berjumlah 100 orang sebagai responden. Analisis jalur digunakan sebagai alat analisis diolah menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui pengetahuan manajemen. Penelitian juga menemukan bahwa berbagi pengetahuan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melainkan dimediasi oleh pengetahuan manajemen.