

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Hal ini bisa dicapai bila organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang memungkinkan sumber daya manusia (karyawan atau pegawai) berkinerja baik.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang terbaik. Sumber daya manusia menjadi penyambung teratai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi dan misi atau pun target yang telah ditentukan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan penentu sukses tidaknya kegiatan operasional dalam organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia seharusnya dikelola dengan baik dan optimal. Adapun lingkup pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi, meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan.

Pada era digital saat ini, perusahaan harus mampu berubah secara dinamis dan kompetitif dalam persaingan. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan karena ditangan manusialah segala kegiatan akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan suatu perusahaan, jadi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki dorongan bekerja yang tinggi dalam melaksanakan segala kegiatan dalam upaya menciptakan kinerja yang lebih baik. Upaya-upaya pencapaian tersebut tidak terlepas dari hasil kerja yang diraih oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan akan semakin tumbuh dan mapan di masa yang akan datang apabila kinerja karyawan dipupuk atau ditingkatkan. Persoalan yang muncul adalah bagaimana menciptakan seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Muhid (2018) berpendapat, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Menurut pendapat Ardana (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah komponen utama yang harus melekat pada suatu organisasi, setiap organisasi selalu menginginkan SDMnya memiliki sifat loyal, bertanggung jawab serta memiliki

komitmen organisasi yang tinggi. Sama halnya seperti Yudianto (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang penting dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah pilar utama suatu organisasi dibandingkan dengan unsur-unsur lain, seperti teknologi ataupun uang karena manusia sendiri yang dapat mengendalikan unsur-unsur tersebut. Sumber daya manusia sebagai salah satu asset organisasi yang paling berharga memiliki keunikan tersendiri jika dibandingkan dengan faktor lainnya, karena manusia memiliki akal, pikiran, keinginan, pengetahuan, keterampilan dan menunjukkan beraneka ragam perilaku. Keunikan dan keanekaragaman tersebut selayaknya dikelola agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim yang baik dalam melakukan perubahan-perubahan guna menghadapi era perdagangan bebas ini (Melani dkk, 2019).

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Anggraeni, F. N. (2020).mengemukakan pengertian kinerja secara lebih singkat yaitu prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Dari pengertian-pengertian tersebut disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dari hasil kerja atau prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan perannya. Jika karyawan dapat

melaksanakan tugas dan perannya dalam organisasi dengan baik, maka akan dihasilkan kinerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi akan semakin mudah untuk tercapai. Yenti (2019), menyatakan kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja akan tercipta dengan baik apabila karyawan mempunyai *knowledge sharing*, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang baik pula.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Tirta Investama Aqua di Mambal Kabupaten Badung, yang merupakan salah satu perusahaan *Trans National Company (TNC)* yang bergerak dalam bidang industri air minum mineral, Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh direktur bagian eksplorasi dan produksi PT. Tirta Investama Aqua, Mambal, Badung diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Tirta Investama Aqua saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar tidak mengalami fluktuasi. Berdasarkan wawancara diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Tirta Investama Aqua masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil produksi pada PT.Tirta Investama Aqua di Mambal 2021.

Tabel 1.1
Data Hasil produksi PT. Tirta Investama Aqua, Mambal
Tahun 2021

Bulan	Total Produksi (Ribuan Galon)		Total Produksi Mizon (Ribuan Botol 50 (ml))		Total Produksi Aqua (Ribuan Botol 1.500 ml)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	550	470	150	135	200	140
Februari	550	450	150	135	200	140
Maret	550	475	150	135	200	145
April	550	500	150	130	200	155
Mei	550	520	150	136	200	148
Juni	550	445	150	139	200	141
Juli	550	480	150	142	200	141
Agustus	550	480	150	152	200	150
September	550	500	150	135	200	165
Oktober	550	550	150	130	200	160
November	550	550	150	145	200	155
Desember	550	550	150	130	200	150
Total	6.600	6.045	1.800	1.631	2.400	1.794

Sumber : PT.Tirta Investama Aqua di Mambal

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat fenomena diketahui secara kuantitas hasil produksi selama tahun 2021 mengalami fluktuasi. Target produksi galon Aqua yang ditetapkan sebanyak 550.000 galon/bulan tidak dapat dicapai. Hal ini dapat dilihat pada bulan Januari sampai bulan September tidak tercapai target produksi sedangkan pada bulan Oktober sampai Desember target bisa tercapai. Akan tetapi untuk jenis produk Mizon target tidak pernah tercapai demikian pula dengan produksi Aqua Botol 1.500 ml. Dari data produksi galon PT.Tirta Investama Aqua Mambal di atas menunjukkan masih

rendahnya produktivitas karyawan PT.Tirta Investama Aqua di Mambal, Jika dibiarkan terus-menerus akan menjadi masalah bagi pihak PT. Tirta Investama Aqua Mambal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan sumber daya yang sebagian besar melekat dalam diri manusia, membuat efektivitas berbagi pengetahuan sangat bergantung pada keputusan individu untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuannya kepada anggota organisasi lain. Selain itu *Knowledge Sharing* juga dapat memberi kesempatan untuk lebih dalam menggali pengetahuan guna mendapatkan pengetahuan baru. Berbagi ilmu dapat dilakukan kapan saja tanpa harus menunggu kondisi-kondisi tertentu. Syafitri Andra (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi proses berbagi pengetahuan diantaranya kesempatan berbagi, komunikasi, teknologi, budaya kerja, sikap karyawan, motivasi berbagi dan komitmen.

Fenomena yang terjadi di PT. Tirta Investama Aqua, Mambal Kabupaten Badung terkait dengan *Knowledge sharing* adalah *Knowledge hoarding* (Penimbunan pengetahuan) yang menyebabkan belum optimalnya pelaksanaan program *knowledge sharing* dan keunggulan yang dimiliki seperti pengetahuan dibidang pengoperasian mesin produksi yang menyebabkan

karyawan tidak dapat melakukan improvement sehingga tidak bisa mewariskan kesuksesan pada generasi selanjutnya. *Knowledge Sharing* sangat mempengaruhi kinerja karyawan dimana semakin sedikit berbagai pengetahuan yang diberikan maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam pekerjaan. Menurut Aris, dkk. (2018) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan permasalahan yang banyak dialami oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Tidak hanya wanita yang berpotensi mengalami *knowledge sharing* tetapi pria juga memiliki potensi yang sama dalam menghadapi *knowledge sharing*.

Selain faktor *knowledge sharing*, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Allen, dkk. (2018) Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Sama halnya seperti pendapat Syarif (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, dimana seorang individu dapat merespon atau melakukan tindakan dan fenomena universal dimana setiap orang bisa untuk membantu mencapai

tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Fenomena yang terjadi di PT.Tirta Investama Aqua, Mambal Kabupaten Badung terkait dengan komitmen organisasi adalah komitmen organisasi yang rendah seperti kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, ini menyebabkan rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan. Hal ini tentunya tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang di sebutkan oleh Haryanti, dkk. (2018) komitmen organisasi adalah sikap dan perasaan karyawan terhadap organisasinya, dengan sepenuhnya menerima tujuan- tujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, serta individu memilih untuk melanjutkan keanggotaanya dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Dimana komitmen organisasi ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Wahyuni, dkk (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah komitmen organisasi maka kinerja karyawan terhadap organisasi akan semakin rendah.

Selain *Knowledge sharing* dan Komitmen organisasi, Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Ivancevich (2018) berpendapat bahwa budmaya organisasi ialah pemolaan dari sejumlah pengasumsian dasar yang diartikan secara bersamaan didalam suatu

organisasinya terpenting didalam menemukan solusi untuk permasalahan yang ada. Pola ini jadi salah satu kepastian serta pensosialisasian untuk semua anggotanya didalam organisasinya. Budaya organisasi ialah sesuatu dimana mengacu pada karyawannya serta yang diacukan ini semoga bisa membentuk sebuah model dari keyakinannya, nilainya, serta ekspektasinya

Budaya organisasi berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap karakteristik budaya suatu organisasi, terlepas mereka menyukai budaya itu atau tidak. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang dan disepakati serta dijalankan oleh para anggotanya. Semakin banyak anggota organisasi menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, semakin kuat suatu budaya (Robbins 2012: 80). Dari teori - teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi saat ini terkait dengan budaya organisasi yaitu berupa kedisiplinan, misalnya partisipasi karyawan dalam kegiatan rapat terkadang banyak karyawan timdak mengikuti kegiatan tanpa alasan dan ketidaktepatan menyelesaikan order yang diminta, budaya yang tidak ramah kepada customer,dan telat datang ke kantor maka dari itu banyak customer

yang komplain. Dengan adanya budaya organisasi yang tinggi pada setiap diri karyawan akan memberikan dorongan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, terkait dengan tidak terealisasinya target produksi, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh *Knowledge Sharing*, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Aqua, Mambal Kabupaten Badung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diajukan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua, Mambal, Kabupaten Badung?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua, Mambal, Kabupaten Badung?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Aqua, Mambal, Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Investama Aqua, Mambal Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Investama Aqua, Mambal Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Investama Aqua, Mambal Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *Knowledge Sharing*, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi serta sebagai pijakan dan bahan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa mengenai pengaruh *Knowledge Sharing*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam menempatkan kebijakan dimasa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan masalah *Knowledge Sharing*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai manajemen sumber daya manusia serta dapat memperkaya wawasan utamanya mengenai teori *Knowledge Sharing*, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi, kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

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 berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi

tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2019) adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2019) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh

seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah team work atau kerjasama tim. Menurut Nugraha, *et al.*, (2018) menyatakan team work merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama menyangkut kinerja karyawan. Team work perwujudan dari kekuatan orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menyatukan ide-ide demi tercapainya kesuksesan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan team work yang baik, karyawan dapat mencapai target kinerja yang lebih baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perusahaan yang mampu meningkatkan teamwork dalam melaksanakan pekerjaan maka akan mendapatkan kinerja karyawan dengan maksimal Yasa, *et al.*, (2021) dan peningkatan kerjasama tim terbukti akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2016) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Indikator-Indikator 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:

a. Kuantitas

Kuantitas diukur dari jumlah yang dihasilkan oleh karyawan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang tidak memerlukan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan, akurat, benar dan tepat.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

2.1.2 Knowledge Sharing

1. Pengertian Knowledge Sharing

Kurniawan (2018) mendefenisikan *Knowledge sharing* adalah sebagai proses dimana seseorang membagikan pengetahuannya kepada orang lain. Adapun pengetahuan ini berdasarkan kepada keterampilan dan juga keahlian yang dimiliki seorang individu dalam priode waktu tertentu ataupun yang diperolehnya dari sumber lain. Pengetahuan implisit/tasit merupakan pengetahuan yang berdasarkan keterampilan berdasarkan ataupun pengalaman. Sedangkan pengetahuan yang diperoleh melalui dokumentasi, dokumen ataupun dikodifikasikan pada suatu tempat merupakan pengetahuan yang disebut dengan pengetahuan eksplisit. Dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan merupakan interaksi sosial dalam pertukaran pengetahuan, pengalaman dan keahlian karyawan dalam sebuah organisasi agar anggota organisasi bisa bekerja lebih baik, cepat dan efisien. Berbagi pengetahuan ini juga sama dengan sebagai perilaku dimana seseorang akan secara sukarela menyediakan

akses terhadap orang lain mengenai pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya.

Subagyo (2018) mendefenisikan bahwa *knowledge sharing* adalah merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam *knowledge management* yang digunakan dalam memberikan kesempatan kepada anggota suatu organisasi, instansi, kelompok atau perusahaan dalam berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman, ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Kompetensi umum adalah yang paling vital, karena mereka bertindak sebagai mediator antara berbagi pengetahuan dan hasil yang terkait dengan pekerjaan. Hanya melalui peningkatan kompetensi umum, berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, membenarkan model mediasi. Ernie T Sule. (2018), juga berpendapat bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah proses komunikasi interaktif antara individu dengan individu lainnya di dalam sebuah organisasi yang mana di dalam prosesnya akan terbentuk sebuah hubungan yang dimana hubungan tersebut akan menguntungkan satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Pendapat lainnya juga yang sejalan dengan pendapat diatas mengemukakan bahwa *Knowledge sharing* adalah sebuah proses interaksi sosial yang diperkuat dengan rasa saling percaya antar individu, dimana dalam peroses tersebut akan terbentuk peluang dalam

mendapatkan dan berbagi pengetahuan dengan membangun hubungan, menyediakan fasilitas untuk mendengarkan dan meniru praktik yang paling baik. Menurut Ernie T Sule (2018) Proses interaksi yang dilakukan individu, dengan adanya kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi sehingga dapat membantu terciptanya kerangka baru dalam solusi kreatif.

Berdasarkan dari beberapa pengertian *Knowledge sharing* di atas, maka kesimpulan pengertian *Knowledge sharing* pada penelitian ini adalah merupakan sebuah proses yang dilakukan seorang individu untuk berinteraksi satu sama lain dengan individu lainnya dalam rangka untuk mencari, berbagi, mendapatkan dan juga mengembangkan pengetahuan maupun informasi yang didapatkan dalam menciptakan sebuah inovasi ataupun ide-ide yang lebih baru dan lebih kreatif lagi

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dan dapat dibagi menjadi faktor positif dan negatif yang berasal baik dari sosial budaya karyawan itu sendiri yang merupakan kesediaan karyawan untuk berbagi pengetahuan atau bisa juga hasil dari budaya organisasi dan lingkungan. Faktor-faktor yang memengaruhi keputusan orang untuk terlibat dalam kegiatan berbagi pengetahuan dikelompokkan menjadi tiga sub kelompok, yaitu faktor organisasi, faktor individu dan faktor

teknologi Faktor organisasi merupakan faktor yang tidak berasal dari individu pribadi. Hal ini dapat disebabkan oleh lingkungan atau individu lain untuk merangsang sikap berbagi pengetahuan. Sistem insentif, budaya organisasi dan sistem manajemen diklasifikasikan sebagai faktor eksternal. Faktor individu adalah faktor yang berasal dari pertimbangan individually-driven. Ini berarti bahwa faktor berasal dari keadaan internal seseorang. Contoh faktor internal adalah keyakinan, persepsi, harapan, sikap dan perasaan. Faktor teknologi berkaitan dengan pengetahuan, seperti perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan dalam kegiatan

3. Indikator-Indikator *Knowledge Sharing*

Swift Dan Hwang (2018) mengemukakan hal yang harus dilakukan untuk menumbuhkan budaya Knowledge Sharing, diantaranya ,mengukur berbagi pengetahuan dengan 3 indikator yaitu:

1. Berbagi pengetahuan secara sukarela

Pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat dibagikan secara sukarela Sehingga pengetahuan tersebut akan di nilai bermanfaat sehingga dapat menjadi bekal untuk dapat meningkatkan hasil suatu kerja

2. Berkomunikasi dengan semua orang

Adanya komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi.

3. Menerima dan mendapatkan segala pengetahuan dengan mudah.

karyawan dapat dengan mudah menerima informasi yang dibutuhkan sehingga akan mempermudah dalam menerapkan apa yang telah diperoleh

2.1.3 Komitmen Organisasi

1. Pengertian

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Samsuddin (2019) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja keterlibatan kerja,

perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Priansa (2018) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

2.Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Priansa (2018) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

- 1) Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- 2) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
- 3) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- 4) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.

- 5) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut Busro (2018) mengatakan, ada 3 pendekatan komitmen organisasional utama yang secara keseluruhan menunjukkan kesetiaan sebuah organisasi, yaitu :

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi :
 - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
 - b. Loyalitas terhadap organisasi.
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja di dalam organisasi.
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
 - a. Kemauan bekerja.
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi.

Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi

secara umum yakni menurut Shaleh (2018) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut :

1. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.4 Budaya Organisasi

1. Pengertian

Menurut Ivancevich (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah pemolaan dari sejumlah pengasumsian dasar yang diartikan secara bersamaan didalam suatu organisasinya terpenting didalam menemukan solusi untuk permasalahan yang ada. Pola ini jadi salah satu kepastian serta pensosialisasian untuk semua anggotanya didalam organisasinya. Budaya organisasi ialah sesuatu dimana mengacu pada karyawannya serta yang diacukan ini semoga bisa membentuk sebuah model dari keyakinannya, nilainya, serta ekspektasinya. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasa

dari kata culture, yang berasal dari kata latin colere, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata culture kadang juga diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia.

Budaya adalah keseluruhan kehidupan manusia yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia.terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masalah.Menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya.

Dari beberapa definisi diatas mengenai budaya, penulis menyimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang ada dalam masyarakat yang menjadi sistem nilai yang dianut bersama, menjadi kebiasaan dan menjadi identitas bagi masyarakat tersebut. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh

organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota. Organisasi tetap bisa bertahan dan eksis dalam jangka waktu yang panjang. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan oleh para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan prinsip, sebagai bahan perbandingan ada beberapa pendapat mengenai organisasi dari beberapa pakar organisasi, diantaranya:

Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk pemikiran yang efisien, sistematis, positif dan terkordinasi

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan satu orang atau lebih yang diatur dengan baik yang saling berinteraksi dan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi sengaja didirikan untuk jangka waktu tertentu dan terkordinasi dengan baik pola kerja yang terstruktur dengan tujuan bersama.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima lingkungannya. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkaran internal maupun eksternal. Susanto mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

- a. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
- b. Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
- c. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
- d. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

2.Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (201 ada beberapa indikator yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan dibawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan

didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

3.Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Robbins (2016) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

a. Observed behavioral regularities

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggotayang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

b. Norma

Yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk didalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

c. Dominant values

Yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

d. Philosophy

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

e. Organization climate

Merupakan perasaan keseluruhan (an overall “feeling”) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja karyawan, *knowledge sharing*, komitmen organisasi, budaya organisasi sebagai berikut:

Weny Suci Prasetyaningtyas (2019) meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *knowledge sharing* dan kepuasan kerja pada PT .AL Nort Pulau Laut Terminal Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT .AL Nort pulau laut terminal yaitu 115 karyawan Sampel penelitian ini adalah karyawan PT .AL Nort pulau laut terminal yang dipilih berdasarkan metode proportional random sampling dengan jumlah sampel akhir adalah 115 karyawan. Data yang terkumpul dianalisis secara statistik menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Secara umum, hasil penelitian ini mendukung riset sebelumnya dan berkontribusi terhadap literatur dengan menekankan isu penelitian ini pada konteks perusahaan yang mengalami tekanan eksternal akibat penurunan harga produknya. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

NL Astitiani, Desak Ketut Sintaasih (2019) meneliti tentang Peran Mediasi *Knowledge Sharing* Pada Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Swastika Bungalows Sanur Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di Swastika Bungalows Sanur sebanyak 60 orang. Sampel penelitian Menggunakan teknik Sampel jenuh atau sensus, maka sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi. Memnggunakan analisis Partial Least Square hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa

knowledge sharing memediasi pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan dan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Swastika Bungalows Sanur Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Tristiana Rijanti (2022) meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Komitmen Organisasional dengan Moderasi Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pati sebanyak 208 pegawai. Sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa *Knowledge Sharing* dan Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Siswanto Wijaya Putra (2019) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kinerja karyawan Populasi penelitian adalah karyawan yang ada di industri kerajinan kulit, tas dan sepatu

Sampel yang digunakan proporsional random sampling menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Paramita,Erna (2018) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Bank Mandiri (Persero), TBK Business Banking Area Medan Imam Bonjol populasi dalam penelitian ini karyawan PT. BankMandiri (Persero),Tbk BusinessBanking Area Medan Imam Bonjol yang berjumlah 40 (empatpuluh) orang.Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh yang berarti seluruh populasi analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur hasilpenelitian ini menunjukan Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Novinaz Benita (2020) Meneliti tentang Analisa pengaruh budaya organisasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai di dinas

penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota mataram Populasi dan sampel yang digunakan seluruh pegawai Dinas penanamanmodal dan pelayananterpadu satu pintu kota mataram sampel yang digunakan adalah sampel jenuh Alat Analisis Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda karena variable bebasnya terdiri lebih dari satu. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Muhammad Syahril (2018).Meneliti tentang Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt Makasar Raya motor cabang palopo Populasi Seluruh karyawan pada PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. Yang berjumlah 32 orang Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu,metode total sampling atau bisa dikatakan bahwa seluruh populasi menjadi anggota dan diamati sebagai sampel Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda serta penguji lainnya, setelah data dikumpulkan data analisis menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 21. Hasil penelitian ini menunjukan komitmen organisasi terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Gusti Ayu Made Sri Handayani (2020) meneliti tentang Pengaruh *knowledge sharing* budaya organisasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt (persero) unit induk distribusi Bali kemudian menjadi Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 159 orang karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Bali dengan sampel sebanyak 61 orang karyawan sebagai responden dengan metode simple random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing*, budaya dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Kadek Carisa Natasia (2020) Meneliti tentang pengaruh *knowledge sharing*, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada garment givanda Sampel Sampel sebanyak 40 orang karyawan sebagai responden penelitian. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus. Populasi dan sampel dalam penelitian ini Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah

analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS.Version 20.0 for windows Berdasarkan hasil analisis,penelitian ini menunjukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garment Givanda. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garment Givanda. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Garment Givanda cara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.

Dwi Muhamad Fajar meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja Penelitian ini dilakukan di Koperasi Syariah BMT Al-Fath Tarakan yang berlokasi Kota Tarakan, Kalimantan Utara. Sampel yang digunakan sebanyak 20 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data menggunakan kuesioner dengan metode *non probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, variabel yang digunakan dan teknik analisis.