

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Di mana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh perusahaan itu sendiri. Faktor penting dalam perusahaan adalah karyawan, oleh sebab itu kinerja karyawan wajib diperhatikan oleh perusahaan (Sinambela, 2019:480).

Kinerja karyawan merupakan masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapatkan perhatian. Menurut Priansa (2019:48), kinerja karyawan merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Untuk menilai suatu kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat dilihat dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja karyawan sendiri ditentukan berdasarkan kemampuan individual karyawan ini dipengaruhi oleh bakat, minat dan faktor kepribadian. Apabila karyawan memiliki kemampuan

individual yang cukup diharapkan memiliki kinerja yang baik, juga didukung oleh tingkat usaha dari karyawan bagi perusahaan yaitu *knowledge sharing*, kerjasama tim dan komunikasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik Mathis dalam (Wijaya & Susanty, 2019). Dengan perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi.

PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung merupakan salah satu jasa rekreasi wahana air yang ada di Kabupaten Badung PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung beralamat di Jalan raya Abiansemal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, (Sinambela, 2021:480). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2020:67).

Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi *knowledge sharing*, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi komunikasi Koesomowidjoj (2019: 33). Banyak karyawan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada tidak tercapainya target wisatawan yang berkunjung. Berikut ini adalah tabel 1.1 data jumlah wisatawan

yang berkunjung pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung Tahun 2017-2021.

Tabel 1.1
Jumlah Wisatawan yang berkunjung pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung Tahun 2017-2021

Jumlah Wisatawan yang berkunjung Tahun 2017 (Orang)	Jumlah Wisatawan yang berkunjung Tahun 2018 (Orang)	Jumlah Wisatawan yang berkunjung Tahun 2019 (Orang)	Jumlah Wisatawan yang berkunjung Tahun 2020 (Orang)	Jumlah Wisatawan yang berkunjung Tahun 2021 (Orang)
21.504	21.304	16.589	2.643	2.256

Sumber : PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa wisatawan yang berkunjung pada pada Tahun 2017 sebanyak 21.504 wisatawan, terjadi penurunan sebanyak 200 wisatawan pada Tahun 2018 menjadi 21.304 wisatawan, Tahun 2019 kembali terjadi penurunan sebesar 4.715 wisatawan menjadi 16.589 wisatawan, kemudian di Tahun 2020 terjadi penurunan cukup signifikan sebesar 13.946 wisatawan menjadi 2.643 orang dan pada Tahun 2021 terjadi penurunan sebanyak 387 wisatawan menjadi 2.256 wisatawan.

Agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik maka perusahaan perlu memperhatikan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti *knowledge sharing* karena *knowledge sharing* memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan (Wirawan, 2018). *Knowledge sharing* adalah sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memberi kemampuan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda dan lebih efektif dari tindakan sebelumnya

(Chao *et al*, 2018). Tobing (2019:16) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memberi kemampuan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda dan lebih efektif dari tindakan sebelumnya.

Penurunan jumlah wisatawan yang berkunjung selama lima tahun terakhir cukup signifikan, hal ini disebabkan karena masa pandemi Covid-19 membuat kunjungan mancanegara menurun drastis dan kunjungan didominasi oleh Indonesia atau *market domestic*, selain akibat Covid-19, tidak tercapainya jumlah wisatawan yang berkunjung di PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung disebabkan dari pengurangan karyawan yang cukup signifikan dan mengakibatkan karyawan yang bekerja merangkap berakibat banyaknya komplin yang terjadi. Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan di temukan fenomena yang terjadi mengenai *knowledge sharing*, dimana karyawan merasa tidak diberikan kesempatan didalam formal di dalam meningkatkan pengetahuan seperti pelatihan, sehingga karyawan tidak bisa berinovasi dengan baik dan saling berbagai pengetahuan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Saputro dan Mayowan (2018) mengatakan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dan kinerja karyawan. Apabila budaya *knowledge sharing* ditingkatkan, maka akan memudahkan karyawan untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya, sehingga akan meningkatkan kemampuan karyawan untuk berinovasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Aristanto (2019) mengatakan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dan kinerja karyawan, dimana, berbagi pengetahuan dalam hal pengalaman dan pengetahuan pribadi banyak membantu dalam meningkatkan kemampuan karyawan untuk memunculkan metode/ cara baru dalam bekerja dan memperbaiki proses kerja agar lebih efisien dan efektif dan kemampuan individu dalam melakukan inovasi, diwujudkan dalam bentuk selalu mencoba ide-ide baru, mencoba metode kerja baru, inovasi proses yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang telah mencoba menerapkan ide-ide tersebut mendapatkan hasil berupa peningkatan produktivitas/kinerja.

Penelitian yang dilakukan Aulia dan Syarifuddin (2017) mengatakan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana *Knowledge sharing* yang terpola akan menjadikan *knowledge* sebagai asset di suatu organisasi, baik di lembaga penelitian maupun diperusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan *knowledge sharing* yang didasarkan pada kepercayaan yang dapat berupa *knowledge sharing and trust, culture of team work and collaboration* yang dapat menyusun *road maps* dan tujuan *knowledge management* mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Erwina dan Mira (2019) mengatakan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *knowledge sharing* melalui faktor individu dan faktor organisasi pada Perusahaan sudah sangat baik. Hal ini patut untuk dipertahankan dengan cara bagaimana sikap karyawan yang selalu bersedia membantu karyawan lain untuk suksesnya proses berbagi pengetahuan. Makin baik sikap karyawan dalam berbagi

pengetahuan maka makin baik pula dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang melakukan proses berbagi pengetahuan.

Namun adapun hasil yang berbeda yang dilakukan Rohim dan Budhiasa (2019) dengan mengatakan *knowledge sharing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana berbagai pengetahuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan didalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kerjasama tim. Sopiah (2019:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukanindividu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Dari hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung terdapat masalah dalam kerjasama tim yaitu pelaksanaan kerjasama tim belum optimal dimana kurangnya kerjasama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja, sehingga kerjasama tim masih perlu ditingkatkan.

Menurut Ibrahim, dkk (2021) didalam penelitiannya mengatakan *team work* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu. Harus disadari bahwa

kerjasama merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Panggiki, dkk (2021) yang mengatakan mengatakan *team work* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja per individu di suatu perusahaan. Kerjasama tim merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kerjasama tim yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan.

Namun adapun hasil penelitian berbeda menurut penelitian yang dilakukan Nugraha, dkk (2018) mengatakan *team work* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana *team work* dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan dalam memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, ataupun sebaliknya.

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan penyampaian dan pemahaman suatu maksud. Jika tidak ada informasi atau ide yang disampaikan, komunikasi tidak terjadi. Agar komunikasi berhasil harus ditanamkan dan dipahami Ramadhanty (2019:3). Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia. Komunikasi dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan Robbins (2021:223). Menurut Feriyanto dan Triana (2020:155), komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor

atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar.

Adapun hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung terdapat permasalahan yang terjadi mengenai komunikasi yaitu seringnya komunikasi yang dilakukan antara atasan kepada bawahannya tidak berjalan secara optimal sehingga karyawan akan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi keinginan atasan sehingga kinerja yang dilakukan para karyawan tidak terkontrol dengan baik. Selain itu komunikasi yang dilakukan antara karyawan dengan karyawan yang lain juga masih belum berjalan dengan baik, masih ada karyawan yang berkomunikasi dengan karyawan lainnya tidak memberikan informasi yang jelas dan lengkap sehingga berhubungan terhadap sikap para karyawan tersebut.

Tabel 1.2
Komunikasi pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung 2021

No	Rapat	Tempat	Diikuti oleh	Bulan
1.	Perencanaan perekrutan staff baru.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Seluruh Departemen	Januari
	Pembaruan kontrak kerja karyawan lama.			
2	Peningkatan SOP kerja.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Seluruh Departemen	Pebruari
	Peningkatan kualitas pelayanan kepada konsumen			
3	Meningkatkan penjualan.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Marketing	Maret
	Penekanan saving cost perusahaan.		Accounting	
4	Melakukan perencanaan Maintenance.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Operasional	April
	Perencanaan strategi bisnis			
5	Pengarahan bagaimana cara pengecekan yang benar.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Operasional	Mei
	Pengarahan bagaimana cara menangani keluhan konsumen			
6	Pembahasan program pemasaran produk baru	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Marketing	Juni
	Melakukan pengarahan tentang bagaimana cara menggunakan mesin EDC.		Seluruh staff baru	
7	Pembahasan strategi pemasaran.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Marketing	Juli
	Penekanan reporting.		Seluruh Departemen	
8	Penekanan absensi staff.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Seluruh Departemen	Agustus
	Penekanan grooming.			
9	Peningkatan kualitas pelayanan kepada konsumen	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Operasional	September
	Penekanan daily cleaning			
10	Peningkatan komunikasi sesama rekan kerja.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Operasional	Oktober
	Peningkatan komunikasi kepada nasabah			
11	Meningkatkan penjualan.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Marketing	Nopember
	Pembahasan inventory tahunan.		Seluruh Departemen	
12	Pembahasan kenaikan gaji tahun depan.	Office PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung	Seluruh Departemen	Desember
	Pembahasan untuk pembelian linen baru.			

Sumber HRD PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung

Dapat dilihat pada Tabel 1.2 bahwa komunikasi yang dilakukan oleh PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung dilaksanakan pada setiap 1 bulan sekali setiap tahunnya. Komunikasi diadakan dikarenakan umumnya karyawan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan dan mutu perusahaan dalam satu tahun dan adanya karyawan baru yang belum mengetahui standar operasional

perusahaan, masing-masing staff dan karyawan yang bekerja di PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung, komunikasi yang dilakukan hanya 1 bulan sekali sangat tidak optimal, menyebabkan karyawan tidak bekerja secara efektif, karena selama ini karyawan belum memahami betul pekerjaannya sebagai akibat komunikasi yang kurang, sehingga PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung harus melakukan komunikasi secara rutin kepada karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif.

Hasil penelitian yang dilakukan Septiadi, dkk (2018) mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pemahaman komunikasi dari sudut individu, yang selanjutnya disebut dengan proses psikologis. Proses psikologis merupakan bagian penting dalam komunikasi interpersonal, karena dalam komunikasi interpersonal individu mencoba menginterpretasikan makna yang menyangkut diri sendiri, diri orang lain dan hubungan yang terjadi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kuncorowati dan Rokhmawati (2018), Amandu dan Anyarayor (2022), Banderali fan Alvarado mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang baik terjadi dua arah antara atasan dengan bawahan, maupun bawahan dengan atasan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Namun penelitian yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Lutfi, dkk (2022) mengatakan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak kepada penyaluran

aspirasi karyawan, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan fenomena diatas mengenai *knowledge sharing*, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *knowledge sharing*, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan beberapa masalah pada penelitian ini :

- 1) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung?
- 2) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung?
- 3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang konsep pengaruh *knowledge sharing*, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Universitas : hasil penelitian yang didapatkan diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan dan masukan atau sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b) Bagi Instansi : penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu dasar pertimbangan berkaitan dengan *knowledge sharing*, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Mahasiswa : Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu informasi yang berguna bagi mahasiswa mengenai *knowledge sharing*, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, sehingga informasi tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran pada mahasiswa, agar dapat mengatasi masalah *knowledge sharing*, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap 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 (Srimindarti, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2019). 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 berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara mencapai tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut menurut (Ginting dan Ariani, 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 apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2019), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi,

maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*.

Tetapi, bila *goal* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Menurut Ginting dan Ariani (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

1) Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Handoko (2019:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Desseler (2020:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2020:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Hasibuan (2020 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

2) Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2019) mengelompokkan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi dua golongan, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional :

a) Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Dalam proses ini bertujuan untuk menetapkan tujuan dari suatu organisasi yang terdiri dari profit maupun non profit.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Memiliki tujuan untuk mengelompokkan suatu pekerjaan yang dapat digolongkan berdasarkan keahlian yang dimiliki oleh masing - masing karyawan dari perusahaan.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Fungsi untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya agar bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengendalin (*Controlling*)

Fungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam suatu kegiatan, untuk mengantisipasinya maka seseorang manajer perlu melakukan tindakan preventif dan harus memiliki kemampuan intelektual dalam melakukan tugasnya

b) Fungsi Operasional

1. Pengadaan sumber daya manusia

Suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja yang menyangkut baik kualitas maupun kuantitas.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Proses meningkatkan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sekarang dan masa depan.

3. Pemberian kompensasi sumber daya manusia

Bentuk balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas dedikasi karyawan terhadap perusahaan dengan prinsip adil dan layak.

4. Pengintegrasia sumber daya manusia

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan sumber daya manusia

Fungsi mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pada fungsi ini perhatian akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari karyawan (kesehatan dan keselamatan) dan pemeliharaan sikap yang menyangkut program pelayanan karyawan.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 *Knowledge sharing*

1) Pengertian *knowledge sharing*

Tobing (2019:16) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memberi kemampuan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda dan lebih efektif dari tindakan sebelumnya. Chao *et al.* (2018) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat

digambarkan sebagai proses belajar, bertukar dan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keunggulan bersaing individu.

Menurut Subagyo (2019:3) *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan, dan komentarnya kepada anggota lainnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah berbagi pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai. Sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu orang, organisasi, dan teknologi. Berbagi pengetahuan dianggap sebagai hubungan atau interaksi sosial antar orang per-orang, sedangkan permasalahan organisasi memiliki dampak yang besar pada berbagi pengetahuan, dan teknologi (informasi dan komunikasi) merupakan fasilitatornya.

2) Indikator *knowledge sharing*

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *knowledge sharing* dikembangkan dari penelitian Matzler *et al.* (2018) meliputi:

a) Pengetahuan konseptual (*embrained knowledge*)

Pengetahuan yang terkait dengan ketrampilan konseptual dan kemampuan kognitif individu melalui studi formal (*learning by studying*). Contoh: keterampilan konseptual dan kemampuan kognitif.

b) Pengetahuan yang terkandung (*embodied knowledge*)

Pengetahuan dimana tubuh individu dapat melakukan aktivitas tanpa adanya verbal yang mempresentasikan sebuah pikiran. Pengetahuan itu terbentuk pada diri seseorang yang berasal dari pengalaman sebelumnya. Contoh: pengetahuan berdasarkan pengalaman atau *learning by doing*.

c) Pengetahuan yang dibudayakan (*encultured knowledge*)

Struktur afektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk mempersepsikan, menjelaskan, mengevaluasi dan mengkonstruksi realitas. Pengetahuan ini juga mencakup asumsi dan kepercayaan yang digunakan untuk mendapatkan nilai dan informasi baru. Contoh: pemahaman bersama, dll.

d) Pengetahuan yang ditanam (*embedded knowledge*)

Bentuk kolektif dari pengetahuan tacit yang tertanam dalam rutinitas organisasi, praktek, nilai, norma dan kepercayaan bersama (*shared belief*). Contoh: rutinitas spesifik perusahaan dan prosedur, dll.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*

Menurut Huysman dan Wulf (2018) faktor-faktor yang memengaruhi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), dibagi ke dalam

tiga ke kelompok yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor teknologi.

a) Faktor individu

Faktor individu berperan penting dalam memengaruhi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), dimana suatu pertukaran informasi yang inovatif perlu ditularkan dengan adanya dorongan dari setiap masing-masing individu.

b) Faktor organisasi

Dukungan manajemen dipertimbangkan sebagai satu pengaruh penting terhadap pengetahuan organisasi.

c) Faktor teknologi

Penggunaan *information and communication technology* (ICT) dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sangat berhubungan, karena ICT memungkinkan pencarian secara cepat, akses dan pengambilan informasi dan dapat mendukung komunikasi dan kolaborasi diantara karyawan dalam organisasi.

2.1.4 Kerjasama Tim

1) Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Kerrin & Olive (dalam Masyithah dkk. 2018) Kerjasama tim atau *teamwork* adalah aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut. Sopiah (2019:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya–

upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.

Robbins *et al.* (2018:466) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut Davis (2019:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Pernyataan di atas diperkuat Dewi (dalam Panggiki dkk. 2021) kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai

tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

2) Indikator kerjasama tim

Hatta (2021) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.
- d) Resolusi konflik kemampuan karyawan membuat kesepakatan didalam menyelesaikan konflik

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim

Hackman (2020), mengemukakan beberapa faktor mempengaruhi kerjasama tim yaitu:

- a) Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

b) Pemimpin yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama.

c) Tugas yang sesuai

Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.

d) Lingkungan yang saling mendukung

Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan bersama.

e) Bertanggung jawab

Setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.

f) Mampu berkomunikasi dengan baik

Setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya miss komunikasi dengan anggota tim yang lainnya.

g) Hubungan interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

2.1.5 Komunikasi

1) Pengertian komunikasi

Menurut Fahmi (2020 : 163) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Menurut Purwanto (2019:3), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Handoko (2018), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Bangun (2018), komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian simbol-simbol baik verbal maupun nonverbal. Maka dari itu komunikasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal, komunikasi verbal adalah komunikasi yang terjadi secara langsung dengan lisan atau tulisan. Didalam kegiatan komunikasi, kita menempatkan kata verbal untuk menunjukkan pesan yang dikirimkan atau yang diterima dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan.

2) Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi (Muhammad, 2019 : 43) adalah sebagai berikut :

- a) Keterbukaan (*openness*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
- b) Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- c) Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.
- d) Rasa positif (*positiveness*) Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif
- e) Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Robbins (2018) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, seperti misalnya:

- a) Penyaringan (*filtering*) mengaju pada memanipulasi informasi oleh si pengirim sehingga penerima akan melihatnya menjadi lebih menguntungkan.

- b) Pemilihan persepsi merupakan hal penting sebab para penerima proses komunikasi melihat dan mendengar secara selektif berdasarkan pada kebutuhan mereka, motivasi, pengalaman, latar belakang dan karakteristik personal lainnya.
- c) Informasi yang berlebihan merupakan pengirim memberikan informasi yang berlebih kepada penerima. Padahal setiap individu memiliki kapasitas yang terbatas untuk memproses data. Akibatnya, penerima akan mengabaikan atau bahkan melupakan informasi yang diberikan.
- d) Keadaan emosi penerima yang sedang tidak baik atau tidak stabil akan menghambat komunikasi karena hal itu berpengaruh pada bagaimana penerima menerjemahkan pesan tersebut.
- e) Perbedaan bahasa karena adanya latar belakang yang berbeda menimbulkan arti yang berbeda pula. Kadangkala hal ini menimbulkan kesalah pahaman.
- f) Keheningan atau kurangnya komunikasi karena didefinisikan dengan ketidak adaan informasi, namun riset nyerankan menggunakan keheningan dan penangguhan komunikasi adalah hal yang umum dan problematis.
- g) Kekhawatiran komunikasi dapat melemahkan tenaga atau kecemasan sosial orang-orang tersebut mengalami ketegangan dan kecemasan yang tidak semestinya dalam komunikasi secara lisan
- h) Berbohong hambatan terakhir dalam komunikasi yang efektif kesalahan penyajian atas informasi secara segaligus atau berbohong.

2.1.6 Kinerja karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2020 : 182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Fahmi (2020), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2018), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan harus tetap bertahan dalam menjalankan usahanya. Untuk itu maka diperlukan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam menjalankan perusahaan. Menurut Bangun (2018:230) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain

itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2) Indikator kinerja karyawan

Menurut Masyithah dkk. (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a) Kualitas

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

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) 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.

d) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua faktor menurut Mangkunegara (2018) yaitu:

a) Faktor kerjasama tim

Kemampuan potensi dan kemampuan reality yang diartikan pegawai yang memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan mampu bekerja sama dengan baik.

b) Faktor Komunikasi

Komunikasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja. Komunikasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.7 Hubungan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

Tobing (2019:16) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut

memberi kemampuan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda dan lebih efektif dari tindakan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien Fahmi (2020).

2.1.8 Hubungan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Sopiah (2019:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Kinerja karyawan merupakan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan

rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien Fahmi (2020).

2.1.9 Hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Purwanto (2019:3) komunikasi merupakan proses penyampaian simbol-simbol baik verbal maupun nonverbal. Maka dari itu komunikasi terbagi menjadi 2 bagian yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal, komunikasi verbal adalah komunikasi yang terjadi secara langsung dengan lisan atau tulisan. Didalam kegiatan komunikasi, kita menempatkan kata verbal untuk menunjukkan pesan yang dikirimkan atau yang diterima dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun lisan. Kinerja karyawan merupakan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan

rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien Fahmi (2020).

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian ini dilakukan oleh Aulia dan Syarifuddin (2018) yang menganalisis tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di telkom corporate university center. Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini dilakukan oleh Erwina dan Wina (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (pam) tirta mangkaluku kota palopo. Analisis data menggunakan analisa Regresi Linier dan SPSS 25 sebagai alat analisis. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *training framing* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian ini dilakukan oleh Partogi dan Tjahjawati (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan perusahaan milik pemerintah. Analisis data menggunakan analisa Regresi Linier dan SPSS 25 sebagai alat analisis. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian ini dilakukan oleh Rachmawati dkk. (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh *Knowledge sharing*, Kecerdasan Sosial, *Employee*

Ability terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Analisis data menggunakan paket Smart PLS. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Kecerdasan sosial dan kemampuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan Kepemimpinan Diri, Kecerdasan sosial, dan kemampuan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

- 5) Penelitian ini dilakukan oleh Priyantono (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh *Knowledge sharing*, *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada *Independent Bussines Owner* PT. Amway Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh langsung terhadap *self efficacy*. Kemudian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dari pada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.
- 6) Penelitian ini dilakukan oleh Masyithah dkk. (2018) yang menganalisis tentang Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan program 5.0 WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kerja tim, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 7) Penelitian ini dilakukan oleh Nugraha dkk. (2018) yang menganalisis tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Cabang Samarinda Square. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 8) Penelitian ini dilakukan oleh Panggiki dkk. (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian ini dilakukan oleh Ibrahim, dkk. (2021) yang menganalisis tentang Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian ini dilakukan oleh Kuncorowati dan Rokhmawati (2018) yang menganalisis tentang *the influence of communication and work discipline on the employee performance (a case study of employee performance of dwi arsa citra persada foundation in yogyakarta, indonesia)*. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 11) Penelitian ini dilakukan oleh Hajar (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi, *Knowledge sharing* dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Hasilnya menunjukkan bahwa: 1) Secara bersamaan, komunikasi organisasi, *knowledge sharing* dan kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi.
- 12) Penelitian ini dilakukan oleh Susanto dan Anisah (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- 13) Penelitian ini dilakukan oleh Hasan (2019) yang menganalisis tentang Pengaruh *Knowledge sharing* dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indodacin Presisi Utama Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa *knowledge sharing* dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 14) Penelitian ini dilakukan oleh Wandu, dkk (2019) yang menganalisis tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

15) Penelitian ini dilakukan oleh Sari (2019) yang menganalisis tentang pengaruh komunikasi dan komunikasi terhadap kinerja di Bumn PT. Inhutani Iv Kab. Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

