

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Berbagi Pengetahuan

2.1.1.1 Pengertian Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing)

Berbagi pengetahuan merupakan suatu metode suatu kelompok untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. proses dimana seseorang membagikan pengetahuannya kepada orang lain. Pengetahuan ini didasarkan pada keahlian dan keterampilan individu tersebut, yang pernah dimilikinya selama periode waktu tertentu, atau juga dapat diperoleh dari sumber lain. Salah satu yang didasarkan pada keterampilan atau pengalaman disebut pengetahuan implisit/tasit. Di sisi lain, pengetahuan yang diperoleh melalui beberapa dokumen yang diterbitkan, atau didokumentasikan atau dikodifikasi di suatu tempat, dikenal sebagai pengetahuan eksplisit (Bollinger dan Smith, 2023).

Menurut Ninik dan Yuni (2021) berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antar dua individu ; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, sedangkan seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut (jacobson, 20018). Fokus utama dari berbagi pengetahuan dari masing-masing individu yaitu mampu menjelaskan, mengkodekan dan mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain, kelompok dan khususnya kepada organisasi, berbagi pengetahuan dapat terjadi diantara individu, di dalam dan diantara tim, antara unit organisasi, dan antara organisasi (Glassop, 2019).

Maulana (2022) berbagi pengetahuan sebagai proses dimana para individu secara mutual mempertukarkan pengetahuan mereka (baik, pengetahuan tacit dan explicit), yang pada akhirnya secara terpadu dapat menciptakan pengetahuan baru. Berbagi pengetahuan merupakan suatu proses saling berbagi pengetahuan baik antar individu maupun organisasi, untuk menciptakan tujuan bersama bagi organisasi yang ingin menggunakan aset pengetahuan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Dwihastuti (2021) berbagi pengetahuan adalah sebuah proses untuk dapat membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu dengan individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunikasi ke komunitas lainnya untuk dapat mengimplementasikan sesuatu yang lebih baik dan menciptakan

pengetahuan baru. Hal ini dilakukan interaksi sosial dan proses komunikasi antara yang memberi pengetahuan dan yang menerima pengetahuan.

Berbagi pengetahuan dapat disimpulkan proses dimana seseorang membagikan pengetahuannya kepada orang lain berupa pengetahuan yang bersifat *implicit/tacit* maupun bersifat *eksplisit* melalui interaksi sehingga terjadi pertukaran pengetahuan antara individu, di dalam dan antar tim, unit-unit organisasi dan antar organisasi. Pengetahuan adalah kunci untuk memahami dunia di sekitar kita dan mengatasi tantangan yang kita hadapi. Dan akhirnya secara terpadu dapat menciptakan pengetahuan baru.

Sehingga dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa berbagi pengetahuan baik antar individu, maupun kepada organisasi, untuk menciptakan tujuan bersama bagi organisasi yang ingin menggunakan aset pengetahuan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif. Berbagi pengetahuan bisa berupa pengetahuan tacit dan eksplisit. Tacit merupakan pengetahuan yang masih tersembunyi, yang masih belum dibagikan kepada orang lain, yang diperoleh dari sensemaking, pengalaman, dan sebagainya. Sedangkan pengetahuan explicit merupakan pengetahuan dimana pengetahuan tersebut sudah dibagi, dikomunikasikan, dan diketahui oleh orang lain.

2.1.1.2 Indikator Berbagi Pengetahuan

Proses di mana individu kelompok atau organisasi menukar informasi, keterampilan, pemahaman dan pengalaman untuk mencapai tujuan bersama, proses ini dapat terjadi secara informal dan formal serta dapat melibatkan berbagai metode dan media, seperti diskusi langsung pelatihan, dokumentasi, platform digital dan jejaringan sosial hal ini disebut berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan ini sesuatu yang alami dan terjadi secara otomatis. Memang sulit bagi organisasi untuk mengelola berbagi pengetahuan sebagai bagian dari manajemen pengetahuan, tetapi organisasi yang berhasil mengelolanya akan mencapai hasil yang lebih baik karena berbagi pengetahuan merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi keberhasilan manajemen pengetahuan menurut Zaim (dalam Nurchayati, 2020).

Pendapat Subagio (dalam Setiadi et al, 2021) berbagi pengetahuan adalah salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan secara sadar untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang mereka miliki. Indikator Berbagi Pengetahuan beberapa peneliti telah mengajukan berbagai indikator untuk mengukur perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi. Berikut adalah beberapa pendapat dari peneliti lain tentang indikator berbagi pengetahuan.

Dalam penelitian oleh Teh & Sun (2020), indikator berbagi pengetahuan meliputi :

- a. Kemauan untuk membagikan informasi dan pengetahuan dengan rekan kerja
- b. Kemauan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas
- c. Kemauan untuk berbagi pengalaman dan ide-ide baru

Penelitian oleh Witherspon et al. (2021) mengusulkan indikator berikut :

- a. Kemauan untuk berbagi pengetahuan dan informasi
- b. Frekuensi berbagi pengetahuan
- c. Tingkat keterbukaan dalam berbagi pengetahuan

Menurut Azizi (2020) dimensi yang dapat mengukur Indikator Berbagi Pengetahuan:

- a. Knowledge Donating, merupakan sebuah aktifitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkomunikasikan model intelektual yang mereka miliki dalam rangka mentransfer modal intelektual tersebut kepada individu lainnya.
- b. Knowledge Collection, Merupakan sebuah aktivitas seseorang dengan individu lain untuk memperoleh model intelektual yang dimiliki oleh seseorang.
- c. Knowledge Sharing, proses berbagi pengetahuan antar individu atau organisasi. Indikator ini menunjukkan seberapa efektif proses berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- d. Tacit Knowledge, pengetahuan yang tidak dapat diekspresikan secara eksplisit, seperti pengalaman, nilai-nilai, dan wawasan, indikator ini menunjukkan seberapa penting pengetahuan yang tidak dapat diekspresikan secara eksplisit dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- e. Explicit Knowledge, pengetahuan yang dapat diekspresikan secara eksplisit, seperti informasi, data, dan dokumen, indikator ini menunjukkan seberapa penting pengetahuan yang dapat diekspresikan secara eksplisit dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dari berbagai pendapat peneliti tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator utama untuk mengukur perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi meliputi : Kemauan atau niat untuk berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, frekuensi berbagi pengetahuan (seberapa sering individu berbagi pengetahuan) kedalaman atau kualitas pengetahuan yang dibagikan, kemauan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau masalah, kemauan untuk berbagi pengalaman, ide-ide, dan informasi baru. Indikator tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan instrumen pengukuran berbagi pengetahuan dalam penelitian.

Namun perlu disesuaikan dengan konteks dan tujuan penelitian yang spesifik. Karena itulah berbagi pengetahuan adalah proses di mana individu, kelompok, atau organisasi saling

bertukar informasi, keterampilan, dan pemahaman yang mereka miliki. Proses ini melibatkan penyebaran pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain atau kelompok lain, dengan tujuan meningkatkan pemahaman bersama, keterampilan, atau kemampuan dalam suatu bidang tertentu

2.1.1.3 Tujuan Berbagi Pengetahuan

Secara keseluruhan, berbagi pengetahuan bertujuan untuk memanfaatkan sumber daya pengetahuan yang ada dalam organisasi secara optimal. Tujuan dari berbagi pengetahuan ini adalah peningkatan keterampilan dan kompetensi, inovasi dan kreativitas, efisiensi dan produktivitas, pengambilan keputusan yang lebih baik, pengembangan organisasi, penguatan hubungan sosial, peningkatan kualitas kerja, pengembangan karir. Sedangkan Hendriks (2019) berbagi pengetahuan ini bertujuan untuk mengembangkan dan menyebarluaskan pengetahuan yang dimiliki agar dapat diakses oleh khalayak yang lebih luas, sehingga dapat memajukan ilmu pengetahuan. Kemudian Arifin (2021) berbagi pengetahuan digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Berikut ini adalah tujuan dari berbagi pengetahuan, yaitu:

1. Meningkatkan kinerja organisasi dengan berbagi pengetahuan, karyawan dapat saling belajar dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, Efisiensi, dan kualitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Memfasilitasi inovasi dan kreatifitas dengan berbagi pengetahuan, ide-ide baru dan perspektif baru dapat muncul. Hal ini dapat mendorong inovasi dan kreativitas dalam pengembangan produk, layanan, atau proses kerja yang lebih baik.
3. Mencegah hilangnya pengetahuan ketika karyawan meninggalkan organisasi, pengetahuan yang mereka miliki juga dapat hilang. Dengan berbagi pengetahuan, pengetahuan tersebut dapat ditransfer dan dipertahankan dalam organisasi.
4. Mempercepat pembelajaran dengan berbagi pengetahuan, karyawan baru dapat belajar lebih cepat dari rekan-rekan yang lebih berpengalaman. Hal ini dapat mempersingkat waktu pelatihan dan meningkatkan produktivitas karyawan baru.
5. Menciptakan budaya kolaboratif berbagi pengetahuan dapat mendorong kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik antara karyawan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kondusif.

6. Meningkatkan kepuasan kerja ketika karyawan merasa bahwa pengetahuan mereka dihargai dan dimanfaatkan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi mereka untuk terus belajar dan berkontribusi.
7. Membangun keunggulan kompetitif dengan memiliki sumber daya pengetahuan yang kuat, organisasi dapat membangun keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing.

Oleh karena itu, perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan mereka dengan melihat seberapa baik mereka menerapkan berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan didefinisikan oleh Chen (dalam Hikmah et al., 2021) sebagai komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain. Salah satu cara utama untuk menyebarkan pengetahuan adalah melalui interaksi manusia. Yusup menyatakan bahwa aktivitas didefinisikan sebagai "berbagi pengetahuan adalah suatu konsep yang menggambarkan kondisi interaksi antar orang, bisa dua orang atau lebih, dalam bentuk proses komunikasi yang bertujuan untuk peningkatan dan pengembangan diri setiap anggotanya" dalam penelitian yang dilakukan oleh Khoirudin et al (2020).

Dengan demikian, disimpulkan pada pendapat diatas tujuan berbagi pengetahuan ini mencakup berbagai aspek yang bermanfaat baik bagi kelompok, individu, maupun organisasi. Hal ini tidak hanya memperkaya individu dan kelompok yang terlibat, tapi juga mendorong perkembangan inovasi dan kolektif. Manfaat berbagi pengetahuan jauh lebih besar, membuatnya penting untuk kemajuan sosial dan profesional.

2.1.2 Inovasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Inovasi Kerja

Di era globalisasi dan daya saing yang terjadi saat ini, inovasi kerja dalam bidang manajemen harus menjadi perhatian penting bagi semua negara. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk melakukan inovasi supaya dapat mempertahankan dan mengembangkan usahanya. Fatin (2018:30) secara harfiah kata inovasi berarti mengadakan perubahan (Fatin, 2018:30). Perubahan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan ini perlu dilaksanakan dengan tanggap sebab kebutuhan merespons dan beradaptasi terhadap tren pasar semakin besar.

Menurut Sutarno (dalam Putra, 2019:22), inovasi kerja adalah transformasi pengetahuan kepada produk, proses, dan jasa baru, tindakan menggunakan sesuatu yang baru sementara Suryani mengemukakan bahwa inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara-cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai suatu yang baru. Inovasi juga sering digunakan untuk merujuk pada perubahan yang dirasakan sebagai hal baru oleh masyarakat yang mengalami.

Kata inovasi menunjukkan “proses” dan “hasil” pengembangan atau pemanfaatan mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk (barang dan jasa) yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan. Suatu inovasi dapat bersifat baru bagi individu atau perusahaan, baru bagi pasar, bagi negara atau daerah dan bagi dunia, Farisi (2021).

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa mengimplementasikan ide-ide untuk menciptakan peluang disebut inovasi. Dari beberapa pengertian di atas disimpulkan bahwa indikator pengukuran inovasi (1) ide baru (2) pengembangan implementasi ide. Jadi dapat disimpulkan bahwa inovasi kerja adalah serangkaian proses penemuan hal baru yang belum ada sebelumnya melalui pola kepribadian, perilaku dan hasil akhir guna mengembangkan suatu hal yang tidak dapat dilakukan oleh pesaing.

Inovasi kerja dapat disimpulkan sebagai pengenalan ke sesuatu yang baru, terdiri dari tiga tahap: penemuan, verifikasi, dan implementasi. Inovasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, meningkatkan kepuasan kerja dan reputasi perusahaan. Dalam beberapa penelitian, inovasi kerja ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti pada penelitian di Kalbe Farma dan Indah Jaya Furnihome yang menunjukkan pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan yang positif.

2.1.2.2 Indikator Inovasi Kerja

Inovasi kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja modern yang terus berkembang dan menghadapi tantangan baru. Inovasi juga mencakup pengembangan metode dan teknologi baru untuk mengurangi biaya atau memenuhi atau melampaui tujuan perusahaan. Semua ide baru, teori, hipotesis, atau cara mengelola organisasi atau bisnis disebut inovasi. Menurut Saputra, kepuasan kerja, yang dihasilkan dari kemampuan untuk berinovasi dalam aktivitas profesional di tempat kerja, akan berdampak besar pada kinerja kerja karyawan (Kuswantoro, 2021). Terdapat tiga indikator Inovasi Kerja (Stephen P. Robbins dan Mary Culter 2023) yaitu sebagai berikut :

1. Struktur : Ketersediaan sumber daya yang kaya, komunikasi yang sering antar unit-unit, organisasi yang inovatif berupaya meminimalisasi ketekanan waktu yang minimal/ekstrem terhadap kegiatan kreatif, dan kinerja kreatif seorang karyawan diperkaya ketika suatu struktur organisasi secara eksplisit mendukung kreativitas.
2. SDM : Organisasi yang inovatif secara aktif memajukan pelatihan dan pengembangan anggota mereka agar pengetahuan mereka berkembang, serta memberikan keamanan

kerja yang tinggi kepada karyawan guna mengurangi kecemasan akan dipecat akibat melakukan kesalahan dan mendorong individu menjadi pejuang ide.

3. Budaya : Menerima ambiguitas, menoleransi risiko, menoleransi konflik, berfokus pada hasil bukan cara, berfokus pada sistem terbuka

Menurut Aidhi et al (2023) Inovasi kerja terjadi ketika ide, metode, produk, atau prosedur baru ditemukan dan diterapkan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan di tempat kerja. Ini dapat terjadi di berbagai bidang pekerjaan, seperti teknologi, manajemen, layanan, dan operasional. Berada dalam lingkungan yang ditandai dengan perubahan yang cepat, kebutuhan pelanggan yang beragam, dan persaingan yang ketat saat ini, organisasi harus menghasilkan inovasi yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dan memperkenalkan proses atau produk baru. Kebutuhan ini semakin meningkat seiring dengan kemajuan zaman, terutama dalam menghadapi kompetisi global Farhat (2023). Dari berbagai pendapat peneliti tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator utama untuk mengukur inovasi kerja dalam organisasi meliputi : Inovasi adalah kemampuan untuk berpikir kreatif, mengeksplorasi ide-ide baru, beradaptasi dengan perubahan, dan menemukan solusi inovatif untuk masalah yang dihadapi. Ini merupakan keterampilan yang sangat penting dalam dunia kerja modern yang terus berkembang dan bersaing. Dengan memiliki inovasi kerja, karyawan dapat memberikan kontribusi lebih besar kepada organisasi mereka, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta membantu organisasi tetap relevan dan kompetitif.

2.1.2.3 Tujuan Inovasi Kerja

Pendekatan struktural melihat inovasi sebagai entitas dengan parameter tetap, seperti praktik manajemen dan teknologi, sementara pendekatan proses melihat inovasi sebagai proses yang kompleks yang melibatkan berbagai grup sosial dalam organisasi. Dalam proses penciptaan inovasi, membutuhkan eksperimen menurut, pengambilan risiko dan tingkat kreativitas yang tinggi. Handoko dalam Kusuma et al (2021) salah satu metode umum untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah inovasi. Pada dasarnya, tujuan dari inovasi yang dilakukan oleh organisasi adalah untuk meningkatkan reputasi dan keuntungan organisasi dalam jangka panjang. Sedangkan menurut Sherly et al (2020) inovasi bertujuan memperbaiki hal yang sebelumnya telah ada, dalam proses penciptaan inovasi, tentu membutuhkan eksperimen, pengambilan risiko dan tingkat kreativitas yang tinggi. Menurut Sica (2021:54) terdapat pemaparan tentang tujuan inovasi kerja, yaitu:

- a. Menghemat waktu, meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas

Inovasi memiliki tujuan untuk membantu manusia agar dapat menggunakan waktu dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu inovasi juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Dengan melakukan inovasi, kita dapat mengerjakan menghasilkan output (hasil) dalam waktu yang singkat.

b. Memperbaiki dan meningkatkan kualitas produk

Dalam hal ini inovasi bertujuan untuk membantu pengusaha terus meningkatkan kualitas produk dan layanan jasa sesuai dengan perkembangan jaman.

c. Menciptakan kenyamanan serta memenuhi kepuasan pelanggan

Inovasi ini bertujuan untuk menciptakan kenyamanan pelanggan dengan membuat segalanya menjadi lebih mudah. Dengan adanya inovasi dapat membantu pengusaha dalam memenuhi kebutuhan pelanggan secara berkesinambungan. Pengalaman kepuasan pelanggan (customer experience) yang baik terhadap produk atau layanan jasa yang diberikan, maka akan membuat pelanggan menjadi loyal dengan produk atau layanan jasa tersebut.

d. Mempercepat kinerja diri dari karyawan serta menambah wawasan dan pengetahuan

Inovasi dalam hal ini bertujuan untuk membantu mempercepat kinerja perusahaan dalam hal ini menyelesaikan pekerjaan. Semakin berkembangnya inovasi, semakin berkembang juga wawasan dan pengetahuan. Contohnya di era covid-19 ini, terdapat banyak seminar online (webinar) yang dapat menambah pengetahuan kita tanpa kita harus keluar dari rumah.

e. Bisnis semakin kompetitif dan dapat bertahan lama

Dengan adanya inovasi maka bisnis kita akan semakin kompetitif dan bertahan lama. Perusahaan dapat bersaing dan mengalahkan pesaingnya dengan menggunakan inovasi-inovasi yang hebat.

f. Meningkatkan kualitas hidup inovasi membuat hidup kita semakin berkualitas dan menjadi lebih baik. Sebagai contoh inovasi dalam hal tata lingkungan. Dengan menciptakan teknologi yang ramah lingkungan maka kehidupan manusia dan alam dapat bersatu dan menjadikannya lebih sehat. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk melakukan inovasi supaya dapat mempertahankan dan mengembangkan usahanya. Ada dua alasan spesifik mengapa perlu dilakukan inovasi dalam bidang manajemen yakni, kesuksesan teknis inovasi produk dan inovasi teknologi sebagian besar bergantung pada penyesuaian dan inovasi proses adaptasi struktur organisasi dan prosedur operasi internal sehingga inovasi manajemen merupakan persyaratan dan mendorong penerapan produk teknologi secara efektif. Di sisi lain inovasi manajemen memiliki pengaruh penting

terhadap produktivitas, waktu pengiriman, kualitas dan fleksibilitas dan karenanya mewakili sumber langsung keunggulan kompetitif organisasi.

Menurut Nurhayati (2021) tujuan inovasi dalam berbagai bidang adalah untuk meningkatkan kualitas dan nilai barang dan jasa yang sudah ada. Dengan adanya inovasi terbaru, kami berharap produk-produk ini akan memiliki keunggulan dan keuntungan yang lebih besar daripada produk atau layanan sebelumnya. Inovasi juga bertujuan untuk menggantikan produk atau layanan yang dianggap kurang efektif dan efisien. Salah satunya adalah kemajuan dalam industri sepeda motor yang membuatnya lebih hemat biaya. Produk yang memiliki nilai tinggi dihasilkan dari inovasi baru yang akan membuka pasar baru di berbagai masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan inovasi kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, kualitas, daya saing, kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan melalui pengembangan metode, proses, atau produk baru yang lebih baik. Jika sebuah organisasi menggunakan inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, peningkatan kinerja tersebut pada akhirnya akan sejalan dengan peningkatan keuntungan yang akan diperoleh organisasi. Tujuan dari inovasi kerja ini mampu meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, meningkatkan kualitas, meningkatkan kepuasan karyawan, dan kepuasan pelanggan.

2.1.3 Kinerja SDM

2.1.3.1 Pengertian Kinerja SDM

Kinerja Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2019:9). merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun motivasi diluar dirinya (eksternal). Motivasi internal akan mempengaruhi pikiran dan selanjutnya akan mengarahkan perilaku dan sikap seseorang.

Sedang motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang sifatnya tidak dapat dikendalikan, dimana faktor tersebut yang dikendalikan oleh pimpinan, yaitu meliputi kepuasan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan kerja seperti penghargaan dan kenaikan pangkat atau jabatan struktural. Di samping itu, ada faktor eksternal lain di lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan serta sangat

menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi, yaitu kesempatan mengembangkan karir, dan nilai-nilai atau budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan itu sendiri.

Siagian (2020:87), menyatakan bahwa, “Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai 14 berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama”.

Menurut Simanjuntak (2020:98), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Menurut Rivai (2020:14), “Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti, standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.3.2 Indikator Kinerja SDM

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, moral, dan etika. Kinerja sebagai prestasi kerja yang merupakan kuantitas atau kualitas dicapai seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara & Anwar (dalam Warella et al, 2021). Berikut adalah beberapa pendapat dari peneliti lain tentang indikator kinerja sumber daya manusia:

Penelitian oleh Amin et al. (2020) mengusulkan indikator berikut :

- a. Produktivitas karyawan : kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan.

- b. Kualitas kerja : suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- c. Komitmen organisasi : merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Terdapat Robbins, (2021) menjelaskan ada 5 indikator Kinerja SDM sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja : Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi mereka terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. ini mencakup baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan mereka dalam mengerjakan tugas yang diberikan.
- b. Kuantitas : diukur dalam jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu : diukur dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan
- d. Efektifitas : diukur dari kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan dan mencapai hasil yang diharapkan.
- e. Kemandirian : diukur dari kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dan mengelola pekerjaan sendiri tanpa bantuan yang berlebihan.

Menurut Aditya et al (2024) Indikator kinerja karyawan adalah ukuran atau metrik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan memenuhi dan mencapai tujuan yang ditetapkan untuk mereka dalam pekerjaan mereka. Kemudian menurut Jusuf et al (2022) Indikator kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah ukuran atau metrik yang digunakan untuk menilai seberapa efektif dan berkontribusi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari berbagai pendapat peneliti tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator utama untuk mengukur kinerja sumber daya manusia dalam organisasi meliputi: Produktivitas karyawan, kualitas layanan atau produk yang dihasilkan, tingkat perputaran karyawan atau kemampuan untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, efisiensi karyawan, kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, tingkat ketidakhadiran karyawan, komitmen organisasi. Serta dapat digunakan acuan mengembangkan instrumen pengukuran kinerja sumber daya manusia penelitian.

Namun, perlu disesuaikan dengan konteks dan tujuan penelitian yang spesifik, serta mempertimbangkan relevansi indikator tersebut dengan jenis organisasi atau industri yang diteliti. Dengan demikian indikator kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah alat bantu metrik yang digunakan mengukur efisiensi, efektivitas, dan kontribusi karyawan pada tujuan organisasi.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja SDM

Manajemen kinerja sumber daya manusia adalah mengoptimalkan dan kontribusi karyawan dalam tujuan organisasi secara efisien dan efektif, serta melibatkan berbagai praktik dan kegiatan yang dirancang untuk mengelola aspek-aspek dengan karyawan dalam organisasi. Kinerja sumber daya manusia memiliki dua tujuan penting yaitu tujuan utama dan tujuan khusus. Tujuan utama memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung jalannya usaha organisasi. Tujuan khusus terdiri atas empat hal meliputi tujuan sosial atau kemasyarakatan tujuan organisasi, tujuan fungsional, dan tujuan pribadi. Selain itu, kinerja juga menunjukkan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil. Oleh karena itu, pemahaman tentang kinerja suatu organisasi mencakup memenuhi fungsi dan menetapkan aturan untuk mencapai tujuan (Panjaitan, 2020). Tujuan dan kegiatan pendukung dimaksud diuraikan sebagai berikut :

1. Tujuan Kemasyarakatan/sosial. Tujuan social kinerja sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.
2. Tujuan Organisasional. Tujuan organisasional departemen sumber daya adalah sasaran (target) formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara berikut :

- a) Menggunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif seraya mampu mengendalikan biaya tenaga kerja.
- b) Mengembangkan dan mempertahankan kualitas kerja (work life) dengan membuka kesempatan bagi kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan.
- c) Memastikan bahwa perilaku organisasi sesuai dengan undangundang ketenagakerjaan dengan menyediakan kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman dan perlindungan terhadap hak karyawan.
- d) Membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional. Tujuan fungsional merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Departemen sumber daya manusia semakin dituntut menyediakan program-program rekrutmen, pelatihan, pengembangan yang inovatif serta menemukan pendekatan manajemen yang akan menahan dan memotivasi orang-orang terbaik.
4. Tujuan Pribadi. Tujuan pribadi adalah tujuan dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau harmonis, karyawan barangkali memilih menarik diri dari perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tujuan perusahaan harus diterima dulu oleh kalangan karyawan. Maksud dan fungsi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia memerlukan partisipasi para karyawan dan tim kerja dalam organisasi. Tujuan ini tercapai pada, setelah itu turnover menurun dan kinerja atau kepuasan kerja meningkat. Dukungan dan partisipasi meningkatkan efektivitas organisasi dan mempertahankan ketenaran perusahaan yang mengelola perusahaan baik di tingkat fungsional maupun individu karyawan. Secara keseluruhan, tujuan utama dari kinerja sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, termotivasi, dan berkinerja tinggi sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dihasilkan dari peneliti sebelumnya kemudian dijadikan landasan bagi penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama. Adapun penelitian dari peneliti terdahulu yang digunakan dalam penyusunan guna mendukung hipotesis yang peneliti berikan tertera pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Pembeda
1	Addi Martono (2023)	Analisis kinerja sumber daya manusia melalui inovasi kerja studi kasus pada RSUD kajen kabupaten pekalongan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis dan pengujian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja.	Penelitian yang akan dilakukan juga menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Analisis data menggunakan SEM PLS
2	Agnes Nabila Helene muntu, Irvan Trang dan Christoffel Mintardjo (2023)	Pengaruh kapabilitas teknologi informasi, berbagi pengetahuan terhadap kinerja sumber daya manusia yang di mediasi oleh inovasi kerja pada pegawai di	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia dan inovasi kerja.	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM PLS untuk analisis data.

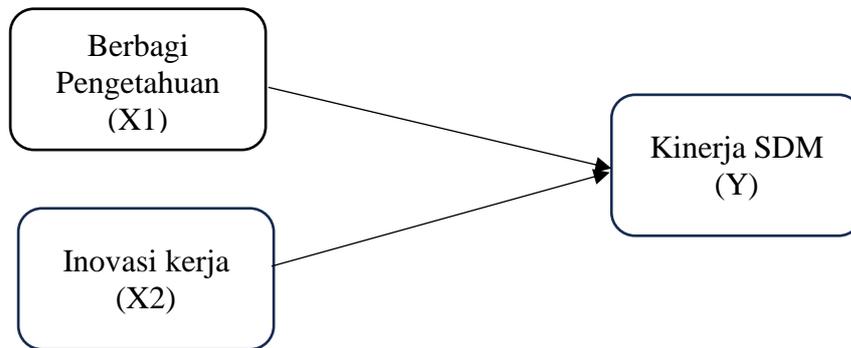
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Pembeda
		kecamatan mandolang			
3	Wily Saputra, Marno Nugroho (2023)	Pengaruh Knowledge Sharing And Knowledge Collecting Dan Inovasi Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pada variable Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi. Pada Knowledge Collecting berpengaruh positif signifikan terhadap Inovasi.	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM PLS untuk analisis data
4	D.Giana, SE Mulyaningrum (2023)	Pengaruh berbagi pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. guna mitra prima kabupaten bandung	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada struktur I terdapat pengaruh secara langsung dan tidak langsung berbagi pengetahuan dan manajemen talenta terhadap kepuasan kerja sebesar 0,721 atau 72,1%. Secara langsung pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,356 atau 35,6% dan	Penelitian yang akan dilakukan juga menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Analisis data menggunakan SEM PLS

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Pembeda
				secara tidak langsung pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,104 atau 10,4%.	
5	Rudi Joko Laksono, Widodo (2022)	Model peningkatan kinerja sumber daya manusia dengan berbagi pengetahuan berbasis kemampuan penggunaan fintech	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu strategi untuk pengembangan lembaga keuangan syariah dalam meningkatkan kinerja sumber daya insani untuk menghadapi revolusi industry5.0 dan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada anggota.	Penelitian yang akan dilakukan menggunakan SEM PLS untuk menganalisis data dan menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikatnya.

2.3 Kerangka Konspetual

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan data-data berupa bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja melalui kinerja sumber daya manusia. Variabel independen yaitu antara berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja sedangkan variabel dependen sumber daya manusia. Kerangka pemikiran ini digunakan untuk memudahkan jalan pemikiran terhadap permasalahan yang sedang diteliti.

Gambar 2.2
Model Kerangka Konseptual



Keterangan :

H1 : Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada kecamatan lenteng

H2 : Inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada kecamatan lenteng

H3 : berbagi pengetahuan dan inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada kecamatan lenteng

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis penelitian yakni jawaban sementara dengan maksud untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, penulis mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

2.4.1 Berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja SDM

Seberapa efektif dan efisien karyawan dalam suatu organisasi menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan disebut kinerja sumber daya manusia (SDM). Kinerja SDM sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing perusahaan, serta SDM yang baik dapat berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan dalam organisasi seperti karyawan yang produktif biasanya sangat termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Rasa puas ini mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak, seperti berbagi pengetahuan, yang dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Dengan saling berbagi informasi dan wawasan, karyawan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, memperkuat kolaborasi tim, serta memicu inovasi dan kreativitas. selain itu, karyawan yang merasa didukung melalui pembelajaran dan

pengembangan cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja yang mendukung berbagi pengetahuan juga memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan adaptif terhadap perubahan, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan produktif.

Martono (2023) bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja SDM. Berbagi pengetahuan secara parsial (sendiri) tidak berdampak signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, tetapi berbagi pengetahuan secara bersamaan dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Penemuan ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dari seorang pegawai ke rekan kerja lainnya tidak memberikan pembaharuan bagi keseluruhan pengetahuan, yang pada gilirannya akan memberikan ciri-ciri organisasi yang berbeda dari organisasi pesaingnya, dan selanjutnya akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Pitri (2020) pada penelitiannya menunjukkan pengaruh pengetahuan pada kinerja karyawan sebesar 0,179 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan searah dengan kualitas kerja. Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan segala tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan oleh pekerja yang berhubungan dengan sifat, motif-motif, sikap, pengetahuan, dan keterampilannya untuk mencapai prestasi atau daya guna yang penting bagi organisasi. pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM, menyatakan ada pengaruh yang signifikan (positif) pada variabel berbagi pengetahuan memberikan pengaruh yang signifikan (positif) terhadap tinggi rendahnya kinerja SDM. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2014) yang mendapat hasil bahwa berbagi pengetahuan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Diduga Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

2.4.2 Berbagi Inovasi kerja positif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Proses pengenalan dan penerapan ide, metode, teknologi, atau produk baru dengan tujuan meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kepuasan di tempat kerja. Inovasi kerja dapat mencakup perubahan besar dalam cara kerja, prosedur operasional, atau penggunaan alat dan teknologi yang membantu organisasi atau individu mencapai tujuan mereka dengan lebih baik atau lebih cepat daripada sebelumnya. Inovasi di tempat kerja seringkali mendorong budaya yang terbuka terhadap perubahan dan bekerja sama, yang

merupakan lingkungan ideal untuk berbagi pengetahuan, seperti inovasi kerja melibatkan penggunaan teknologi baru yang memudahkan berbagi pengetahuan, seperti alat komunikasi, platform kolaborasi online, dan manajemen pengetahuan. Teknologi ini memudahkan karyawan untuk berbagi informasi secara cepat dan efisien.

Penelitian oleh Muliana & Anwar (2024) menunjukkan pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja pelaku UMKM, harus ditolak berdasarkan temuan penelitian, dengan kata lain tidak terdapat hubungan yang signifikan antara praktik berbagi pengetahuan dengan kinerja UMKM. Menurut Laraswati (2020) dalam penelitiannya menunjukkan berbagi pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja inovasi melalui inovasi produk sebagai variabel mediasi. Kemudian menurut Irahmna (2022) dalam penelitiannya menunjukkan berbagi pengetahuan berpengaruh dan signifikan pada kinerja inovasi. Hal ini semakin sering antar individu berkomunikasi dan berbagi pengetahuan satu dengan lainnya maka kemampuan dalam memunculkan ide kreatif, inovatif, bersikap efektif, memiliki dedikasi tinggi akan muncul dan mampu menjadikan kinerja inovasi semakin baik.

Inovasi kerja merupakan mengacu pada proses penciptaan atau penerapan ide, metode, produk, atau proses baru dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, atau kualitas pekerjaan yang dilakukan. pengaruh berbagi pengetahuan terhadap inovasi kerja. Sehingga menyatakan ada pengaruh yang signifikan (positif) pada Variabel Berbagi Pengetahuan terhadap inovasi kerja. Artinya bahwa variabel berbagi pengetahuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya inovasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2023) yang mendapat hasil bahwa berbagi pengetahuan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kerja.

H1 : Diduga Inovasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Kinerja

