

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dan membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Bab ini akan membahas tentang uraian teoro-teori yang akan digunakan pada variabel dalam penelitian berikut ini:

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kekuatan yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu perkerja atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini dikemukakan Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020)”. Sedangkan menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektifitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

Menurut (Putra *et al.*, 2022) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan Menurut (Aliftianto,

2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Aliftianto, 2021).

Menurut (Aliftianto, 2021), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan .

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Aliftianto, 2021), Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan , keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, hal ini dikemukakan (Aliftianto, 2021), Pentingnya melakukan penilaian kinerja kepada karyawan agar pimpinan mengetahui seberapa besarnya kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya sehingga pimpinan perusahaan dapat memberikan pertimbangan-pertimbangan dalam penempatan karyawan didalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Penilaian kinerja ini juga dapat dijadikan pertimbangan oleh pimpinan dalam pemberian kenaikan upah sehingga memberikan keadilan bagi karyawan.

Dengan mengetahui kemampuan kinerja karyawan yang berada dibawah standar yang ditetapkan, maka pimpinan perusahaan dapat memotivasi karyawan agar mau lebih giat lagi untuk belajar agar untuk memperbaiki diri.

Penilaian kinerja didalam sebuah perusahaan memiliki beberapa pihak-pihak yang terlibat, yaitu:

1. Atasan langsung paling cepat terlibat dalam melakukan penilaian kinerja bawahannya dan jika karyawan memiliki kinerja yang kurang baik maka atasan langsung sangat bertanggung jawab akan hasil kerja yang tidak memuaskan yang diberikan bawahan sehingga atasan langsung harus membuka hatinya dalam memperhatikan kinerja bawahannya. Sukses atau tidaknya pekerjaan itu, seorang pimpinanlah yang harus bertanggung jawab akan pekerjaan bawahan.
2. Rekan kerja Perlunya saling koordinasi antara rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat mempermudah pekerjaan. Selain itu, saling melakukan penilaian kerja antara rekan kerja yang satu dengan yang lain dapat mengharmonisasikan terselesaikan pekerjaan secara bersama-sama.
3. Pengevaluasian diri sendiri karyawan yang mengevaluasi diri dengan melakukan penilaian kepada diri sendiri akan mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan tersebut sehingga jika terjadi kekurangan didalam diri sendiri dapat sebagai motivasi agar mau memperbaiki diri.

4. Bawahan langsung penilaian bawahan kepada atasan atau manajer dapat menjadi informasi tambahan dalam mengenal atasan sehingga bawahan dapat menempatkan posisi yang tepat jika berurusan dengan atasan.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Setiawan, 2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan dan kecepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.5 Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan)

Pengertian knowledge sharing menurut Aligholi & Asefikia (2015) yaitu inti dan dasar dari manajemen pengetahuan. Knowledge sharing juga dapat diartikan sebagai penyebaran informasi dan pengetahuan dalam organisasi. Berbagi pengetahuan yang efektif dapat mendorong organisasi dan individu untuk mempercepat dan meningkatkan kualitas inovasi produk. Tupamahu,

Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa knowledge sharing merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Berbagi pengetahuan juga memberikan kesempatan kepada individu, tim dan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka serta menciptakan ide dan inovasi baru (James Gao, 2017), pengetahuan dapat ditingkatkan melalui berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan penting untuk mengetahui apakah pengetahuan yang sudah ada dapat digunakan dan dicari oleh orang yang membutuhkan pengetahuan (Muizu *et al.*, 2018)

Menurut Lumban Tobing (2011) , merupakan satu proses yang dilakukan secara sistematis dalam memperoleh pengetahuan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dengan berbagi multidimensi dari seseorang kepada orang lain, atau dari organisasi yang lain melalui media dan metode yang bervariasi. Menurut (Rumijati, 2020) mengemukakan bahwa knowledge sharing adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusi, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Sementara Williem (2015) menyatakan bahwa knowledge sharing mengacu pada pertukaran pengetahuan antara sekurang-kurangnya dua pihak dalam proses resiprok yang kemudian diikuti dengan

pembentukan ulang dan pemberian makna terhadap pengetahuan dalam konteks baru.

Knowledge sharing merupakan pendekatan yang paling baik untuk mengelola knowledge dan seharusnya diadopsi oleh semua organisasi di segala kondisi/keadaan (Aliftianto, 2021) Sedangkan Han dan Chan (2018) mengatakan bahwa knowledge sharing merupakan komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain, dan salah satu cara utama untuk mentransfer pengetahuan adalah seperti interaksi manusia. Sasaran proses knowledge sharing adalah menyebarkan knowledge yang dikuasi oleh salah satu orang sebanyak mungkin orang di organisasi. Penyebaran knowledge dari satu orang ke orang lain atau dari satu unit ke unit kerja yang lain diharapkan akan meningkatkan kualitas knowledge yang dimiliki oleh individu, unit kerja dan akhirnya organisasi (Ismail, 2016).

2.1.6 Macam-Macam Knowledge Sharing

(King & He, 2010) knowledge sharing yang terjadi dalam organisasi dapat di bedakan menjadi dua, yaitu:

1. Tacit knowledge bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman dan sulit untuk dikomunikasikan. Tacit knowledge dikategorikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman yang individu atau perorangan. Pengalaman yang diperoleh tiap individu dalam organisasi dapat berbeda-beda berdasarkan keadaan yang tak dapat diprediksi.

2. Explicit knowledge merupakan pengetahuan yang dapat dipelajari dan dikomunikasikan dengan mudah, dalam bentuk lisan maupun tertulis. Explicit knowledge bersifat sistematis sehingga mudah untuk dibagikan.

2.1.7 Kesulitan Menerapkan Knowledge Sharing

Dalam praktik knowledge sharing sebenarnya sangat sulit dilakukan. Alasan yang dikemukakan oleh (Aliftianto, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Mau untuk berbagi, tetapi tidak punya waktu untuk mengerjakannya.
2. Tidak ada keterampilan dalam teknik manajemen pengetahuan. Tidak memahami manajemen pengetahuan dan keuntungannya.
3. Kurangnya teknologi yang sesuai (appropriate).
4. Tidak ada tanggung jawab dan tindak lanjut (commitment) dari manajer senior.

2.1.8 Indikator Knowledge Sharing

Tupamahu, (Tupamahu, Pelamonia, 2021) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur knowledge sharing adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan pengetahuan, yaitu karyawan mempelajari pengetahuan baru baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.
2. Memyumbang pengetahuan, yaitu karyawan ikut memberikan sumbangan pemikiran kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun perusahaan.
3. Berbagi pengetahuan dan berbagi informasi, yaitu karyawan membagikan pengalaman dan informasi terkait pekerjaan yang dilakukan kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun perusahaan.

Menurut Lumbantobing P (2015) menyebutkan ada 3 indikator dari Knowledge Sharing yaitu :

1. Memperoleh pengetahuan dengan mudah dan bebas kepada karyawan lain. karyawan harus dapat mengakses informasi dan pengetahuan yang dimiliki oleh rekan-rekan mereka tanpa hambatan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa nyaman untuk bertanya dan berbagi informasi.
2. Mendistribusikan pengetahuan
Membagikan secara sukarela informasi dan pengetahuan yang diperoleh. karyawan didorong untuk secara aktif membagikan pengetahuan yang mereka miliki kepada orang lain. Ini bukan hanya tentang berbagi informasi, tetapi juga tentang membangun budaya di mana berbagi pengetahuan dianggap sebagai hal yang positif dan bermanfaat bagi seluruh tim.
3. Mendimensikan pengetahuan sebuah informasi kepada karyawan lainnya. kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan cara yang dapat dipahami oleh orang lain. Karyawan harus dapat mengkomunikasikan pengetahuan mereka dengan jelas dan efektif, sehingga orang lain dapat memanfaatkan informasi tersebut dalam pekerjaan mereka.

Adapun menurut (Li et al., 2019) indikator knowledge sharing yaitu:

1. Berbagi hasil kerja, adalah tindakan yang dilakukan untuk saling berbagi, saling berpartisipasi secara penuh dan saling menyetujui atau bersepakat untuk melakukan tindakan bersama.

2. Berbagi metode kerja, yaitu membagikan metode kerja dengan rekan kerja yang lain dengan cara mengajari dengan skill yang kita punya.
3. Berbagi pengalaman kerja, yaitu membagikan pengalaman kerja dengan rekan lainnya dengan memberikan informasi yang kita punya sebelumnya.
4. Berbagi keahlian, adalah berbagi keahlian yang kita punya dalam bidang pekerjaan untuk membantu rekan kerja lain yang membutuhkan.

2.1.9 Lingkungan Kerja

Menurut Pangaila *et al.* (2022) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

(Sihaloho & Siregar, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut

bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015: 38) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017: 26) Adapun pernyataan yang satu pengertian yaitu pandangan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan area bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas yang mendukung agar tujuan perusahaan tercapai sesuai misi dan visi perusahaan.

2.1.10 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau layout tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian (2014:57) “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
5. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.11 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:2013)". Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

2.1.12 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:59), "Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
3. Fasilitas-Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Kerja sama antar karyawan kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja

sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Adapun Indikator-indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2011) sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang baik.

2. Pewarnaan

Masalah pewarnaan dalam ruang kerja terkadang sering dianggap remeh oleh sebagian orang. Padahal sebenarnya pewarnaan ruangan dapat mempengaruhi suasana hati seseorang sehingga berdampak pula terhadap kinerja kerjanya.

3. Suhu Udara

Lingkungan dengan suhu dan udara yang segar tentu menjadi faktor penting bagi kinerja karyawan.

4. Suara Bising

Suara bising merupakan suara yang bunyinya sangat mengganggu karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

5. Keamanan

Kerja rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

6. Kebersihan Lingkungan

kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat dan nyaman.

7. Ruang Gerak

Sebaiknya karyawan yang bekerja mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas nya. Karyawan tidak mungkin bekerja secara tenang dan maksimal apabila tempat kerja yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah seperti yang dijelaskan Chairunnisah, (2021) yaitu:

1. Rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja) meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja. Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Masalah-masalah juga akan muncul jika metode kerja lebih sering, ditentukan sebelumnya oleh pihak instansi sehingga karyawan mau tidak mau harus menjalankan dan mengikuti prosedur yang telah ada. Birokrasi yang panjang dan berbelit-belit dalam pengurusan surat-surat izin merupakan salah satu penyebab ketidakpuasan.

2. Kondisi lingkungan kerja (kebisingan, ventilasi, penerangan) penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam kerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
3. Rancangan ruang kerja meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini berpengaruh cukup besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan. Jika kenyamanan kerja karyawan tidak terpenuhi, atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, akibatnya akan menimbulkan ketidakpuasan.
4. Tingkat visual privacy visual privacy berhubungan dengan faktor penglihatan, sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran. Biasanya acoustical privacy lebih besar pengaruhnya dari pada visual privacy.
5. Pekerjaan yang berlebihan pada umumnya pekerjaan yang berlebihan, ataupun waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan yang menekan dan dapat menimbulkan ketegangan. Pekerjaan yang berlebihan belum tentu menimbulkan stres, sehingga pekerja belum tentu pula merasa kurang aman dalam menghadapi pekerjaannya. Waktu yang terbatas juga tidak cukup untuk menimbulkan stres, apabila tugas yang diselesaikan hanya sedikit.
6. Sistem pengawasan yang buruk sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. Seperti ketidakstabilan

suasana politik, kurangnya umpan balik prestasi kerja dan kurang pemberian wewenang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

7. Suasana politik yang tidak aman ketidakstabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja, maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya karena situasi politik, terjadi dievakuasi di suatu negara, sehingga menimbulkan ketidakstabilan, perusahaan-perusahaan yang ada di negara tersebut sekaligus mempengaruhi orang-orang yang bekerja disana.
8. Kurangnya umpan balik prestasi sistem pengawasan yang buruk atau kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Umpan balik prestasi kerja misalnya adalah promosi. Promosi yang lambat adalah kegagalan manifestasi diri sesuai keinginan dalam pengembangan karir. Promosi terlalu cepat yaitu pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi sehingga berada di luar kemampuan dan tanggung jawab seseorang yang memperoleh promosi tersebut.
9. Kurang tepatnya pemberian wewenang sesuai tanggung jawab yang dibierikain. Akibat pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberan wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut karyawan. Karyawan yang tanggung jawab nya besar dan wewenang yang diberikan akan mempermudah mengalami perasaan tidak siesuai akhirnya menimbulkan ketidakpuasan.

10. Ketidak jelasan peran ketidak jelasan peran dapat berarti pula ketidak sesuaian antara status kerja dengan aspek-aspek lain dalam kehidupan.
11. Frustrasi frustrasi sebagai kelanjutan dari konflik, dapat berdampak pada terlambatnya usaha pencapaian tujuan. Misal harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan yang apabila berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi.
12. Perbedaan nilai-nilai instansi dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri karyawan. Hal ini wajar terjadi, karena pada dasarnya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan. Sedangkan pegawai menuntut gaji yang tinggi, kesejahteraan serta jaminan kerja yang memuaskan.
13. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Perubahan menurut penyesuaan diri agar terjadi kestabilan. Perubahan lingkungan kinerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan politik organisasi.
14. Perselisihan antar pribadi dan antar kelompok. Perselisihan dapat terjadi apabila dua pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan bentuk ini disebut perselisihan semua. Perselisihan juga terjadi akibat adanya perbedaan tujuan antara nilai-nilai yang dianut dua belah pihak. Dampak negative perselisihan adalah terjadinya

gangguan dalam komunikasi, kekompakan dan kerja sama. Sedangkan manfaatnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja antara lain: persaingan, ketergantungan pada tugas, ketidakjelasan dalam pembagian wewenang masalah status dan perbedaan.

2.1.13 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan yang didapat individu dalam organisasi akan bertambah dengan adanya knowledge sharing. (Mangkunegara, 2009:67) mengemukakan bahwa (knowledge Sharing) dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Knowledge atau pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas, karena dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Keterkaitan antara knowledge dan kompetensi individu yang dimiliki karyawan juga sangat penting bagi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Arfan & Trisninawati, 2023) Knowledge Sharing memberikan dampak terhadap karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dalam melakukan inovasi akan mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dengan kemampuan ini, mereka tidak hanya mempercepat proses kerja tetapi juga meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Akhirnya, kinerja mereka mampu mencapai standar tertinggi yang diharapkan perusahaan, berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sejalan dengan pendapat teori diatas maka kita dapat melihat beberapa hasil penelitian terbaru, yaitu dari dalam penelitian (King & He, 2010), mereka menemukan bahwa knowledge sharing memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel como uma ubud gianyar. Mereka menyatakan dengan berbagi pengetahuan, karyawan memecahkan masalah. Hal ini juga membantu membangun lingkungan kerja yang mendukung, sehingga membuat karyawan dapat bekerja dengan baik dan produktif.

Selain itu didukung juga dari hasil penelitian (Laili & Arwiyah, 2019), yang berjudul pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung mereka menyatakan bahwa pengaruh knowledge sharing secara parsial maupun silmutan terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Wisel Bandung.

Dan didukung juga penelitian dari hasil penelenitian (Aliftianto, 2021), yang berjudul pengaruh knowledge sharing, kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo mereka menyatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.

Bedasarkan landasan teori diatas dan hasil penelitian tedahulu maka di simpulkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.14 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sunyoto, 2015: 38) Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2017: 26) Lingkungan kerja di perusahaan membutuhkan banyak perhatian dari manajemen perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak mewakili proses produksi perusahaan, tetapi secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah situasi atau tempat dimana seorang karyawan dapat secara rutin melakukan aktivitas kerjanya (Ahmad Sahru Romadhon, 2015) Sedangkan Menurut (Ahmad Sahru Romadhon, 2015) lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan sosial, untuk kondisi fisik seperti lokasi, ruang kerja, ruang alat kerja, dan jenis pekerjaan. Sedangkan sosial seperti budaya perusahaan, pimpinan, mitra kerja, anak buah, pihak luar perusahaan, kebijakan, dan peraturan.

Tempat kerja atau lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dimiliki sepenuhnya oleh karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kewajiban yang dibebankan oleh perusahaan (Swandewi & Sari, 2024) Sejalan dengan pendapat teori diatas maka kita dapat melihat beberapa hasil penelitian terbaru, yaitu dari dalam penelitian yang dilakukan(Sihaloho & Siregar, 2020), berjudul ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT

super setia sagita Medan” terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu didukung juga dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rendi & Sri Widodo, (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan dinas perhubungan provinsi DKI Jakarta” Penelitian ini juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung juga dari penelitian yang dilakukan (Suratman Hadi, 2019) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama malang utara” mereka mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara.

Bedasarkan landasan teori diatas dan hasil penelitian tedahulu maka di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	(I Wayan Agus Yogi Antara, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati & Sapta Rini Widyawati, 2023)	Pengaruh Knowledge Sharing, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Como Ubud Gianyar	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian bahwa Knowledge sharing (XI) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2.	(Rosyida & M. Yahya, 2019)	Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan Di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung.	Analisis deskriptif	Hasil dari penelitian bahwa knowledge sharing secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah terdapat pengaruh secara signifikan antara knowledge donating (X1) dan knowledge collecting (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

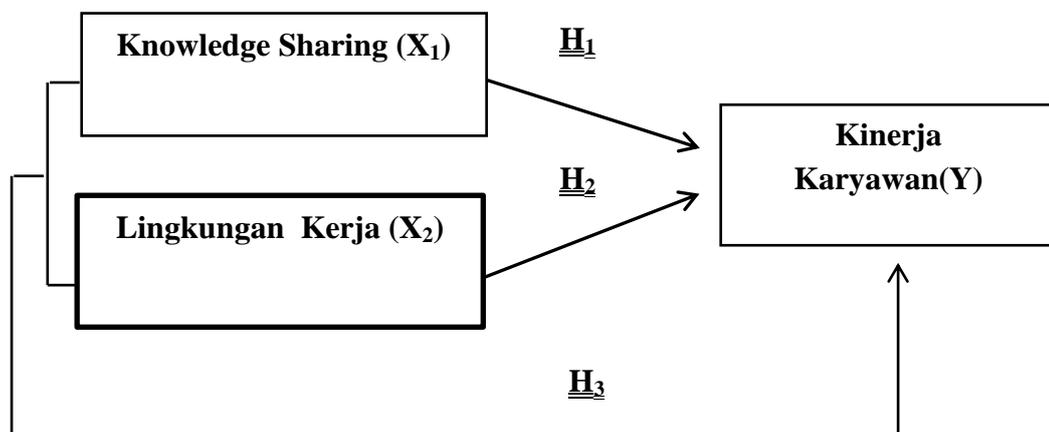
3.	(Achmad Syamlan Aliftianto, 2020)	Pengaruh knowledge sharing, kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo.	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian bahwa Knowledge sharing (XI) berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan (Y).
4.	(Ronald Donra Sihalo & Hotlin Siregar, 2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.	Regresi linear sederhana	Hasil pembahasan menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
5.	(Nela, bambang dan arik, 2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6.	(Muhammad Rendi Santoso, & Sri Widodo, 2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh terhadap

		Provinsi DKI Jakarta		Kinerja Karyawan (Y).
--	--	-------------------------	--	--------------------------

2.3 Kerangka Konseptual

Merujuk konsep teori pada bagian pustaka diatas melalui kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan kaitan atau hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1Kerangka Konseptual



Keterangan :

H₁, H₂, H₃ : Hipotesis penelitian

X₁, X₂ : Variabel independen

Y : Variabel dependen

→ : Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

: Pengaruh Simultan X₁ dan X₂ Terhadap Y

2.4. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian ini merupakan penjelasan terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. 2

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel		
			Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari sebuah proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.	1.ketepatan dan kecepatan penyelesaian tugas. 2.kesesuaian jam kerja. 3. tingkat kehadiran. (Setiawan (2014:147)).	Kuesioner	Ordinal
2.	Knowledge Sharing (X ₁)	Proses berbagi pengetahuan dan informasi di antara karyawan dalam suatu organisasi dalam menyumbangkan pengetahuan antar sesama karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.	1. Mengumpulkan pengetahuan. 2. Menyumbang pengetahuan. 3. Berbagi pengetahuan dan berbagi informasi. (Tupamahu, Pelamoni, & Piona, (2021)).	Kuesioner	Ordinal

Lanjutan Tabel 2.3

No	Variabel	Defenisi Operasional	Pengukuran Variabel		
			Indikator	Alat Ukur	Skala
3	Lingkungan kerja X2	Segala sesuatu yang ada disekitaran tempat kerja dapat mempengaruhi diri karyawan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sebagai seorang dan menjaga hubungan dengan sesama rekan kerja antar karyawan pada PT. Alno AgroUtama Air Ikan Estate.	1. Bangunan tempat kerja. 2. peralatan kerja yang memadai. 3. fasilitas-fasilitas perusahaan 4. hubungan rekan kerja 5. hubungan atasan dengan karyawan. 6. kerja sama antar karyawan. (Siagan92014:59).	Kuesioner	Ordinal

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dengan/jawaban) diterima atau tidaknya. Berdasarkan kajian pustaka khususnya pada bagian hubungan variabel maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Diduga Knowledge Sharing berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.
- H2:** Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.
- H3:** Diduga Knowledge Sharing, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.