

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual adalah uraian penjelasan yang menjabarkan suatu konsep atau variabel penelitian secara teoretis berdasarkan pandangan para ahli dan landasan teori yang relevan. Deskripsi ini bertujuan memberi pemahaman yang jelas tentang makna, ruang lingkup, serta karakteristik suatu konsep sebelum konsep tersebut diukur secara empiris dalam penelitian.

2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Mathis & Jackson (2019), produktivitas karyawan merupakan ukuran dari kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan. Produktivitas pada dasarnya menunjukkan seberapa efisien dan efektif seorang karyawan dalam mengubah input (seperti waktu, tenaga, dan biaya) menjadi output (hasil kerja atau layanan). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2016).

Menurut Simanjuntak (2005), produktivitas merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas seseorang atau organisasi dalam menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas menunjukkan hubungan antara hasil kerja (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Semakin besar hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang sama, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Simanjuntak menjelaskan bahwa produktivitas bukan hanya sekadar hasil kerja yang banyak, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, dan pemanfaatan

sumber daya yang optimal. Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Selanjutnya, menurut Siagian (2002) produktivitas adalah kemampuan seseorang atau suatu organisasi dalam mencapai hasil kerja yang optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Ia menekankan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan berapa banyak output yang dihasilkan, tetapi juga seberapa baik kualitasnya serta bagaimana proses kerja tersebut menggunakan tenaga, waktu, dan fasilitas secara tepat. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan gambaran seberapa baik seseorang atau organisasi mengubah sumber daya yang dimiliki waktu, tenaga, biaya, dan kemampuan menjadi hasil kerja yang optimal. Ini bukan sekadar soal memperbanyak hasil, tetapi tentang mencapai tujuan dengan mutu yang sesuai, menggunakan proses kerja yang efisien, dan memanfaatkan setiap sumber daya secara bijaksana.

2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Sutrisno (2016) Menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan adalah:

1) Kemampuan Melaksanakan Tugas

Kemampuan melaksanakan tugas menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai berkaitan dengan upaya karyawan dalam menghasilkan output kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu.

3) Semangat Kerja

Semangat kerja mencerminkan sikap positif, antusiasme, dan kemauan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4) Pengembangan Diri

Pengembangan diri mengacu pada kemauan dan upaya karyawan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan kerja melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, maupun pengalaman kerja.

5) Mutu Pekerjaan

Mutu pekerjaan berkaitan dengan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

6) Efisiensi

Efisiensi menunjukkan kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya kerja secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal.

Robbins (2006) mengemukakan indikator dari produktivitas kerja yaitu :

1) Kualitas Pekerjaan.

Kualitas kerja menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk memberikan kualitas yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya.

2) Kuantitas Pekerjaan.

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi.

3) Ketepatan Waktu.

Seorang pegawai harus memiliki ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas tugasnya.

4) Semangat Kerja.

Semangat Kerja dapat didefinisikan sebagai gambaran perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

Simamora (2004) menyatakan bahwa tiga indikator utama produktivitas kerja meliputi jumlah kerja yang diselesaikan (kuantitas), kualitas kerja yang dihasilkan, dan kepatuhan pada waktu yang telah ditetapkan.

1) Kuantitas Kerja.

Berapa banyak tugas yang bisa diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja seorang karyawan merujuk pada kemampuan teknis dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Semakin baik kualitas kerja seorang karyawan, maka tingkat produktivitasnya juga akan semakin tinggi.

3) Ketepatan Waktu

Jika seorang karyawan dapat memaksimalkan waktu pengerjaan tugasnya dan tetap melakukan aktivitas lainnya, hal ini dapat memengaruhi produktivitasnya.

Berdasarkan indikator – indikator diatas, maka pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut, (Sutrisno, 2016) yaitu : Kemampuan melaksanakan tugas, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu pekerjaan dan Efisiensi.

2.1.3 *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing adalah proses di mana informasi, pengalaman, dan keterampilan disebarkan antar individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Nonaka & Takeuchi, 1995). Model SECI yang dikembangkan oleh Nonaka dan Takeuchi menjelaskan empat mode utama dalam penciptaan dan transfer pengetahuan: sosialisasi (tacit ke tacit), eksternalisasi (tacit ke eksplisit), kombinasi (eksplisit ke eksplisit), dan internalisasi (eksplisit ke tacit). Menurut Gupta & Govindarajan (2000) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses penting dalam aliran pengetahuan di antara unit organisasi, di mana pengetahuan dikirim dan diterima antara individu atau bagian organisasi. Efektivitas berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh tiga faktor utama: motivasi, kapasitas penerima, dan kualitas hubungan antar anggota organisasi. Mereka menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengoptimalkan aliran pengetahuan internal akan lebih adaptif dan produktif. *Knowledge sharing* adalah proses di mana individu saling bertukar pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan sehingga dapat dimanfaatkan oleh orang lain atau organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Fernandez & Sabherwal, 2015).

Pengetahuan yang dimiliki sebuah organisasi akan memberikan “nilai” lebih dibandingkan dengan organisasi lain yang tidak mempunyai pengetahuan. Pentingnya pengetahuan dalam organisasi menegaskan perlunya proses yang memfasilitasi penciptaan, berbagi dan pemanfaatan pengetahuan baik secara individu dan kolektif dalam organisasi (Davenport & Prusak, 1998). Menurut Lumbantobing (2011), *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi

dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

Van den Hooff & De Ridder (2004), membagi aktivitas berbagi pengetahuan menjadi dua dimensi utama pengetahuan yaitu mendonasikan dan mengumpulkan pengetahuan. Mendonasikan pengetahuan adalah proses membawa atau memberikan pengetahuan melalui komunikasi antar individu. Mengumpulkan pengetahuan didefinisikan sebagai proses mendapatkan pengetahuan dari individu lain melalui jalan konsultasi atau membujuk dan mengajak individu lain untuk bersedia membagikan pengetahuannya.

2.1.4 Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Nonaka & Takeuchi (1995) indikator *knowledge sharing* termasuk ke model SECI antara lain:

- 1) *Socialization*, berbagi pengalaman dan pembelajaran melalui interaksi.
- 2) *Externalization*, menuliskan ide, pengalaman, atau prosedur kerja.
- 3) *Combination*, menggabungkan informasi dari berbagai sumber menjadi pengetahuan luas.
- 4) *Internalization*, menerapkan dan mempelajari pengetahuan dari dokumen atau pengalaman.

Menurut Hoof and Ridder Ranto (2015) bahwa indikator *knowledge sharing* adalah :

- 1) *Knowledge Donating*

Knowledge Donating, yaitu bagaimana seseorang mengkomunikasikan model intelektual individu seseorang kepada yang lainnya. *Knowledge donating* ini juga

dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyampaikan pengetahuan yang dimiliki, meliputi pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual kepada karyawan yang lain.

2) *Knowledge Collecting*

Knowledge Collecting, yaitu bagaimana seseorang berkonsultasi kepada pihak lain untuk melakukan model intelektual individu yang dimiliki. *Knowledge collecting* ini juga merupakan kemampuan karyawan untuk mengumpulkan pengetahuan dari karyawan, meliputi pengetahuan pengalaman kerja, gagasan, keahlian dan informasi kontekstual.

Kemudian Lumbantobing (2011) membedakan dua tipe utama dalam *knowledge sharing* sebagai indikator perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi yaitu:

1) *Tacit Knowledge Sharing*

Berbagi pengetahuan yang bersifat personal, diperoleh dari pengalaman individu dan sulit dikomunikasikan secara formal.

2) *Explicit Knowledge Sharing*

berbagi pengetahuan yang dapat dipahami dan dikomunikasikan dengan mudah dalam bentuk dokumentasi, lisan, atau media tertulis.

Berdasarkan indikator – indikator diatas, maka pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut (Lumbantobing, 2011), yaitu : *Tacit Knowledge Sharing* dan *Explicit Knowledge Sharing*.

2.1.5 *Absorptive Capacity*

Cohen & Levinthal (1990) mendefinisikan *absorptive capacity* sebagai kemampuan perusahaan untuk mengenali nilai informasi eksternal, mengasimilasi informasi tersebut, dan mengaplikasikannya untuk tujuan komersial. Dengan kata lain, ini adalah kemampuan belajar organisasi dari sumber eksternal dan memanfaatkannya untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan kinerja.

Zahra dan George melakukan rekonseptualisasi besar terhadap teori *absorptive capacity* yang awalnya di perkenalkan oleh Cohen & Levinthal. Mereka membangun model baru yang lebih operasional untuk manajemen modern. Menurut Zahra & George (2002) *absorptive capacity* merupakan seperangkat rutinitas organisasi yang memungkinkan perusahaan memperoleh, mengasimilasi, mentransformasi, dan mengeksplorasi pengetahuan, sehingga menciptakan *sustained competitive advantage* (keunggulan bersaing yang mampu dipertahankan dalam jangka panjang karena sulit ditiru, sulit digantikan, dan memberikan nilai yang terus-menerus bagi organisasi). Proses *absorptive capacity* melibatkan beberapa langkah. Pertama, organisasi harus dapat mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan yang relevan dari lingkungan eksternal (akuisisi). Selanjutnya, pengetahuan tersebut perlu diproses dan dipahami oleh organisasi (asimilasi). Setelah itu, organisasi dapat mengintegrasikan pengetahuan baru dengan pengetahuan yang sudah ada (transformasi), dan akhirnya menggunakan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan inovasi atau efisiensi operasional (eksploitasi) (Zahra & George, 2002).

Lane et al (2006) mendefinisikan *absorptive capacity* sebagai kapasitas organisasi untuk membangun, memelihara, dan memanfaatkan hubungan pembelajaran dengan mitra eksternal, sehingga organisasi dapat memperoleh, memahami, dan menggunakan pengetahuan baru secara efektif. Dalam penjelasannya, mereka menekankan bahwa *absorptive capacity* adalah sebuah *learning capability* kemampuan belajar yang memungkinkan perusahaan mengidentifikasi dan memahami pengetahuan eksternal, mengasimilasi pengetahuan tersebut, dan mengaplikasikannya dalam konteks hubungan antar organisasi.

Dalam teori ini Jansen et al (2005) memperluas definisi klasik Cohen & Levinthal. Mereka memandang *absorptive capacity* sebagai kemampuan organisasi untuk berkembang bersama lingkungannya (*coevolution*) melalui proses belajar yang terus berputar. Mereka menekankan bahwa *absorptive capacity* bukan hanya “kemampuan menyerap pengetahuan”, tetapi merupakan kemampuan dinamis yang dibentuk oleh lingkungan pengetahuan tempat perusahaan beroperasi, dan bentuk organisasi serta *combinative capabilities* yang memungkinkan perusahaan menggabungkan, mengintegrasikan, dan memanfaatkan pengetahuan.

Kesimpulan dari berbagai definisi *absorptive capacity* yang dikemukakan para ahli menunjukkan bahwa kapasitas ini merupakan kemampuan strategis dan dinamis yang memungkinkan organisasi belajar dari pengetahuan eksternal dan menggunakannya untuk menciptakan nilai, meningkatkan inovasi, serta memperkuat keunggulan bersaing jangka panjang. Intinya, *absorptive capacity*

tidak hanya berkaitan dengan proses “menyerap pengetahuan”, tetapi juga mencakup mekanisme lebih luas. Dengan demikian, *absorptive capacity* dapat dipahami sebagai kapabilitas pembelajaran yang memungkinkan organisasi mengidentifikasi, menginternalisasi, mengolah, dan menerapkan pengetahuan baru dalam upaya meningkatkan inovasi dan mempertahankan keunggulan kompetitif di lingkungan yang terus berubah.

2.1.6 Indikator *Absorptive Capacity*

Menurut Cohen & Levinthal (1990) *absorptive capacity* memiliki indikator sebagai berikut:

1) *Prior Related Knowledge* (Pengetahuan Awal yang Relevan)

Pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya menjadi fondasi utama dalam penyerapan informasi baru. Semakin tinggi tingkat pengetahuan yang terkait, semakin mudah organisasi mengenali nilai pengetahuan baru, memahami konteksnya, dan menghubungkannya dengan apa yang sudah diketahui.

2) *R&D (Research and Development) Intensity*

Investasi dalam penelitian dan pengembangan meningkatkan kemampuan teknis dan kognitif organisasi. R&D tidak hanya menciptakan pengetahuan baru, tetapi juga memperkuat kemampuan menganalisis teknologi luar, membuka akses jaringan eksternal, meningkatkan kesiapan dalam mengadopsi ide eksternal.

3) *Diversity of Knowledge* (Keberagaman Pengetahuan)

Keberagaman keahlian dan latar belakang dalam organisasi membantu memperkaya kerangka berpikir kolektif. Dengan pengetahuan yang beragam, organisasi lebih kreatif dalam mengkombinasikan informasi, lebih mampu

memahami berbagai pengetahuan eksternal, lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Adapun menurut Zahra & George (2002) menyatakan beberapa indikator dari *Absorptive Capacity* yaitu:

1) *Acquisition* (Akuisisi)

Kemampuan perusahaan untuk mengidentifikasi dan memperoleh pengetahuan yang dihasilkan secara eksternal yang sangat penting untuk operasionalnya.

2) *Assimilation* (Asimilasi)

Rutinitas dan proses perusahaan yang memungkinkan untuk menganalisis, memproses, menafsirkan, dan memahami informasi yang diperoleh dari sumber eksternal.

3) *Transformation* (Transformasi)

Kemampuan perusahaan untuk mengembangkan dan memperbaiki rutinitas yang memfasilitasi penggabungan pengetahuan yang ada dengan pengetahuan baru yang diperoleh.

4) *Exploitation* (Eksplorasi)

Kemampuan perusahaan untuk memperbaiki, memperluas, dan memanfaatkan kompetensi yang ada atau menciptakan kompetensi baru dengan menggabungkan pengetahuan yang diperoleh dan ditransformasikan.

Sedangkan Indikator *Absorptive Capacity* menurut Todorova et al (2007):

1) *Recognizing the Value*

Recognizing the Value merujuk pada kemampuan individu maupun organisasi untuk menyadari bahwa pengetahuan eksternal tertentu memiliki nilai strategis.

2) *Acquisition*

Acquisition adalah kemampuan organisasi dalam memperoleh pengetahuan eksternal yang telah diidentifikasi bernilai.

3) *Assimilation*

Assimilation menggambarkan kemampuan organisasi untuk memahami, menginterpretasikan, dan menyerap pengetahuan yang telah diperoleh.

4) *Transformation*

Transformation adalah kemampuan untuk mengombinasikan pengetahuan baru dengan pengetahuan lama sehingga menghasilkan pemahaman atau cara kerja yang lebih relevan.

5) *Exploitation*

Exploitation merupakan kemampuan organisasi dalam menerapkan pengetahuan yang telah ditransformasikan ke dalam praktik kerja nyata.

Berdasarkan indikator – indikator diatas, maka pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Zahra & George (2002) yaitu : *Acquisition, Assimilation, Transformation dan Exploitation*.

2.1.7 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan

Berbagi pengetahuan diharapkan berdampak positif pada produktivitas karyawan. Ketika karyawan secara aktif berbagi pengetahuan, mereka membangun basis pengetahuan kolektif yang lebih kaya. Hal ini memungkinkan individu untuk belajar dari pengalaman terbaik orang lain, mengurangi waktu yang dihabiskan untuk mencari solusi, meminimalkan kesalahan, dan

mempercepat penyelesaian tugas. Pada akhirnya, hal ini meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Hasil penelitian Aryani et al (2025), menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman Bantul. Hasil penelitian Wahyudi (2021), juga menunjukkan hipotesis pertama yaitu variabel *knowledge sharing*, berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima, maka variabel *knowledge sharing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya. Adapun hasil penelitian Nurlaila et al (2024), menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta standar sebesar 0,321 dan tingkat signifikansi $p = 0,007$, yang menunjukkan bahwa semakin baik praktik berbagi pengetahuan di antara karyawan, semakin tinggi produktivitas yang tercapai. *Knowledge sharing* berfungsi sebagai mekanisme kolaboratif yang memungkinkan karyawan berbagi pengalaman, solusi, dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga mempercepat proses penyelesaian tugas.

2.1.8 Pengaruh Absorptive Capacity Terhadap Produktivitas Karyawan

Absorptive Capacity diharapkan memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan. Karyawan dengan *absorptive capacity* tinggi lebih mampu menyerap, memahami, dan mengintegrasikan pengetahuan baru (baik dari hasil *knowledge sharing* internal maupun sumber eksternal). Kemampuan ini

memastikan bahwa pengetahuan baru diterjemahkan secara efektif ke dalam perubahan perilaku dan proses kerja yang inovatif, yang secara langsung meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka. Hasil Penelitian Nurlaila et al (2024), menunjukkan bahwa absorptive capacity memiliki dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Koefisien beta standar untuk *absorptive capacity* adalah 0,284 dengan tingkat signifikansi $p = 0,002$, yang menegaskan bahwa kemampuan karyawan untuk mengakuisisi, mengasimilasi, dan menerapkan pengetahuan baru sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. *Absorptive capacity* yang tinggi memungkinkan karyawan untuk lebih cepat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan dinamika lingkungan kerja. Ini penting bagi perusahaan yang beroperasi di sektor energi, di mana inovasi dan adaptasi menjadi kunci dalam menghadapi tantangan operasional. Hasil penelitian Sancho-zamora et al (2022), *Absorptive Capacity* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi dan *learning capability* yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kemampuan tim untuk menyerap, mengadaptasi, dan menerapkan pengetahuan baru sangat penting dalam meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menciptakan solusi inovatif. Tim yang memiliki *absorptive capacity* yang tinggi lebih mampu mengintegrasikan pengetahuan eksternal dan menerapkannya dalam konteks pekerjaan mereka.

2.1.9 Pengaruh Knowledge Sharing dan Absorptive Capacity terhadap Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan hasil dari kemampuan individu dalam menghasilkan output yang efektif dan efisien sesuai dengan target organisasi. Dalam konteks organisasi modern yang berbasis pengetahuan, produktivitas tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, namun juga bagaimana pengetahuan dalam organisasi dikelola, dibagikan, serta dimanfaatkan untuk menciptakan nilai tambah. *Knowledge sharing* atau proses saling bertukar pengetahuan tacit maupun explicit antar karyawan membantu meningkatkan kemampuan penyelesaian tugas, mempercepat penyelesaian masalah, serta mendorong inovasi dalam pekerjaan.

Hasil penelitian Aryani et al (2025) menyatakan semakin tinggi *knowledge sharing*, semakin tinggi pula produktivitas karyawan, adapun Hasil Penelitian Wahyudi (2021) menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, seorang karyawan yang baik harus dapat bertukar informasi, pengetahuan atau *knowledge sharing* kepada karyawan lainnya agar dapat membantu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Penelitian Muizu et al (2018) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang cukup besar dalam membentuk kompetensi karyawan, yang artinya kompetensi karyawan akan semakin baik apabila pegawai tersebut juga aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan *knowledge sharing* yang dapat menambah pengetahuannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Di sisi lain, *absorptive capacity* merupakan kemampuan organisasi dan individu dalam mengenali nilai pengetahuan baru, mengasimilasi, serta menerapkannya untuk

tujuan produktif (Cohen & Levinthal, 1990). Organisasi dengan tingkat *absorptive capacity* yang tinggi mampu memanfaatkan informasi eksternal maupun internal menjadi solusi kerja yang inovatif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja, ketepatan dalam mengambil keputusan, dan pengembangan proses kerja yang lebih unggul. Kapasitas serap yang tinggi, perusahaan dapat mengadopsi dan mengimplementasikan inovasi dengan lebih cepat, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan Nurlaila et al (2024) menunjukkan bahwa *Knowledge sharing* dan *absorptive capacity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, Interaksi antara *knowledge sharing* sebagai mekanisme transfer informasi dan *absorptive capacity* sebagai kemampuan internalisasi pengetahuan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif, mendukung peningkatan produktivitas melalui pemahaman dan aplikasi informasi yang lebih efektif. Kombinasi antara *knowledge sharing* yang baik dengan *absorptive capacity* yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang mampu menyerap pengetahuan baru dan segera mengimplementasikannya dalam aktivitas kerja. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam memperoleh, memahami, dan menerapkan pengetahuan baru, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal tersebut memberikan dampak langsung terhadap optimalisasi produktivitas karena karyawan mampu bekerja secara adaptif dan responsif terhadap perubahan pengetahuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu mengenai, produktivitas karyawan, *knowledge sharing*, dan *absorptive capacity* dapat dilihat pada table berikut:

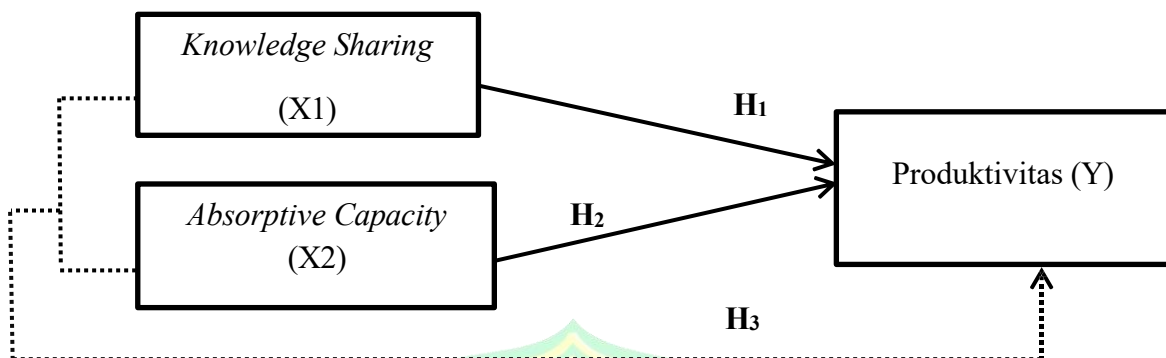
Tabel 2.1
Hasil Penelitian yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Nugraha & Hartono, 2022)	Peran <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Absorptive Capacity</i> dalam Meningkatkan Kinerja Inovasi UKM	<i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Absorptive Capacity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi. Kolaborasi internal yang aktif dan kemampuan mengolah informasi baru menjadi fondasi utama bagi peningkatan kinerja inovasi UKM.
2.	(Wahyudi, 2021)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> , Perilaku Inovatif, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama yaitu variabel <i>knowledge sharing</i> , berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diterima, maka variabel <i>knowledge sharing</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Tempo Scan Pasific cab Surabaya.
3.	(Fadila et al., 2022)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. Didapat perhitungan pada <i>knowledge sharing</i> diperoleh nilai sig (0,020) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			knowledge sharing berpengaruh terhadap produktivitas.
4.	(Hidayatus Sholihah et al., 2022)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Produktivitas Karyawan Tenun Ikat ATMB Kediri.	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Tenun Ikat ATMB Kota Kediri. Variabel knowledge sharing lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,008 < 0,05$ ataupun dengan nilai t hitung $(3,677) > t$ tabel $(1,667)$. Hasil ini mendukung penelitian yang hasil penelitian menunjukkan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
5.	(Nurlaila et al., 2024)	<i>Pengaruh Knowledge Sharing dan Absorptive Capacity Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN Persero UPT Purwokerto.</i>	<i>Knowledge Sharing dan Absorptive capacity</i> berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Parsero Purwokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, <i>knowledge sharing</i> ($p = 0,007$) dan <i>absorptive capacity</i> ($p = 0,000$) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
6.	(Suripto et al., 2025)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing, Work-Life Balance</i> , dan <i>Job Burnout</i> terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Syariah: Studi pada Pengadilan Agama Tanjung Karang Kelas IA	<i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja menghasilkan nilai T-statistik sebesar 2.171 > 1,98 dan P-value 0.030, Karena nilai $T > 1,96$ dan $P < 0,05$ yang berarti knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

X₁ : Variabel *Knowledge Sharing* (Independen)

X₂ : Variabel *Absorptive Capacity* (Independen)

Y : Variabel Dependen

—————> : Pengaruh Antar Variabel X terhadap Variabel Y (Parsial)

- - - - -> : Pengaruh Antar Variabel X terhadap Variabel Y (Simultan)

2.4 Definisi Operasional

(Sugiyono, 2020) definisi operasional variabel penelitian adalah sifat atau karakteristik dari nilai obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Definisi operasional diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, mendefinisikan kegiatan, atau memberikan operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasioanl	Indikator	Skala
1.	Produktivitas (Y)	Produktivitas karyawan diartikan sebagai efektivitas dan efisiensi individu dalam menghasilkan output kerja sesuai target organisasi.	1. Kemampuan melaksanakan tugas 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efesiensi (Sutrisno, 2016)	Likert
2.	<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	<i>Knowledge sharing</i> didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan saling berbagi informasi, pengalaman kerja, serta pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas.	1. <i>Tacit Knowledge Sharing</i> 2. <i>Explicit Knowledge Sharing</i> . (Lumbantobing, 2011)	Likert
3.	<i>Absorptive Capacity</i> (X2)	<i>Absorptive capacity</i> dimaknai sebagai kemampuan karyawan untuk mengenali nilai informasi baru, memahami dan mengasimilasinya, serta menerapkannya dalam aktivitas kerja.	1. <i>Acquisition</i> 2. <i>Assimilation</i> 3. <i>Transformation</i> 4. <i>Exploitation</i> (Zahra & George, 2002)	Likert

Untuk item pernyataan dari indikator variable di atas diadopsi dari instrumen penelitian yang telah digunakan oleh peneliti terdahulu dan di sesuaikan dengan kondisi serta karakteristik responden dalam penelitian ini :

1. Produktivitas mengadopsi dari Penelitian Zelsa Yorinda Kurniawati yang berjudul “Pengaruh Pengalaman, Lingkungan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul”

2. *Knowledge Sharing* (X1) diadopsi dari penelitian Lupi Dwi Sintri dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ejukha (Pematang Gubernur).
3. *Absorptive Capacity* (X2) diadopsi dari penelitian Epa Nur'Ainsih yang berjudul “Pengaruh *Absorptive Capacity* dan *Relation Capital* Terhadap Kinerja Pengrajin Rotan di Desa Tegalwangi”.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan konsep teori dan penelitiab terdahulu di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Parsero Bengkulu
- H2 : Diduga *absorptive capacity* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Parsero Bengkulu
- H3 : Diduga *knowledge sharing* dan *absorptive capacity* berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. PLN Parsero Bengkulu.