

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dan tolak ukur untuk membandingkan suatu variabel. Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur mengenai kinerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung (Nur dan Yahya, 2019)	- <i>Knowledge sharing</i> (X) - Kinerja (Y)	Menggunakan kuesioner dengan sampel 63 karyawan dengan teknik sampling data menggunakan analisis jalur regresi sederhana dengan bantuan software SPSS for windows versi 22.	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja pegawai pada biro pemerintahan dan kerjasama secretariat daerah Provinsi Jawa Barat (Fauzi, 2018)	- Kompetensi (X) - Kinerja (Y)	Metode Explanatory survey dengan sampel 42 karyawan dengan teknik analisis menggunakan path analysis.	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> dan Kompetensi individu Terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Arjasa. (Fatimatus, 2020)	- <i>Knowledge sharing</i> (X <sub>1</sub> ) - Kompetensi (X <sub>2</sub> ) - Kinerja (Y)	Menggunakan analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis penelitian dengan sampel 32 karyawan	<i>knowledge sharing</i> dan kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan (studi	- <i>Knowledge sharing</i> (X) - Kinerja (Y)	Menggunakan proportionate stratified random dan	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan

	pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Malang Kawi (Resti, 2018)		menggunakan analisis statistic deskriptif serta inferensial dengan sampel 65 karyawan	terhadap kinerja
5	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta (Yani et al., 2018)	- Kompetensi (X) - Kinerja (Y)	Menggunakan analisis regresi sederhana, dan uji koefisien korelasi dengan sampel 30 karyawan	kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
6	Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan ( <i>Knowledge Sharing</i> ) dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.POS Ambon (Warisal dan Prajawati,	- <i>Knowledge sharing</i> (X <sub>1</sub> ) - Kompetensi (X <sub>2</sub> ) - Kinerja (Y)	Metode kuantitatif dan teknik data menggunakan Skala Likert dengan sampel 30 karyawan	Semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompetensi memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja

	2017)			
7	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung (Soetrisno dan Gilang, 2018)	- Kompetensi (X) - Kinerja (Y)	Menggunakan kuesioner dan teknik data teknik <i>simple random sampling</i> dengan sampel 63 karyawan	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8	Pengaruh <i>knowledge sharing</i> , kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Resti et al., 2019)	- <i>Knowledge sharing</i> (X) - Kinerja (Y)	Menggunakan deskriptif kuantitatif dan teknik data menggunakan <i>accidental sampling</i> dengan sampel 45 karyawan	<i>Knowledge sharing</i> , kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
9	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV	- Kompetensi (X) - Kinerja (Y)	Menggunakan kuesioner dan teknik analisis metode sampel	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap

	Agro Utama Mandiri Lestari Kediri (Muslimah, 2016)		jenuh dengan sampel 35 karyawan	kinerja
10	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) (Berlin, 2021)	- <i>Knowledge e sharing (X)</i> - Kinerja (Y)	Teknik analisis regresi sederhana dan teknik analisis <i>teknik sampling</i> <i>total (sensus)</i> dengan sampel 45 karyawan	<i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2.1 di atas, perbedaan yang mendasar terletak pada objek, subjek, dan alat analisis yang dipakai. Sedangkan persamaan dari tabel di atas ialah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan menggunakan kinerja sebagai variabel terikat.

## B. Landasan Teori

### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah

disepakati bersama (Basri & Rivai, 2005:50). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan secara kualitas maupun kuantitas.

Dari beberapa pendapat di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### **a. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

1) Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian dari kinerja terdapat dua faktor yaitu sebagai berikut:

##### **a) Faktor Motivasi**

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

## b) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Menurut Wibowo (2012) kompetensi dikatakan sebagai salah satu factor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Sedangkan, menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kompetensi mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai akan tercapai. Sebaliknya apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja tidak akan tercapai.

3) Menurut Wening (2016) yang menyatakan adanya *knowledge sharing*, bahwa aktifitas *knowledge sharing* mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Selain itu, Erwina dan Mira (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara *knowledge sharing* terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menandakan bahwa penerapan *knowledge sharing* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan buruk maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan *knowledge sharing* baik maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

#### **b. Indikator Kinerja**

Dalam kinerja tentunya terdapat beberapa indikator yang harus di perhatikan. Hal tersebut dapat membantu perusahaan. Menurut Robbins & Stephen (2006) ada beberapa indikator dalam kinerja, yaitu:

##### 1) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta tanggung jawab terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah yang dihasilkan karyawan dalam bekerja dalam periode tersebut.

##### 3) Ketepatan Waktu

Batasan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

##### 4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya perusahaan untuk meminimalisir bahan yang digunakan dalam proses produksi.



### 5) Kemandirian

Tingkat personality seseorang dimana tidak tergantung dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.

## 2. *Knowledge Sharing*

*Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan gambaran konsep tentang interaksi berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang (Yusup, 2012). Menurut Khoe Yao Tung (2018) *knowledge sharing* merupakan proses memindahkan, menyebar dan saling bertukar informasi, ide, pengalaman, pengetahuan melalui komunikasi dan interaksi social dalam individu ke individu lain.

Menurut Gurteen (2012) *knowledge sharing* adalah suatu konsep yang menggambarkan kondisi interaksi antar orang, dalam bentuk proses komunikasi yang bertujuan untuk peningkatan dan pengembangan diri setiap anggotanya. Seseorang menyampaikan ide-ide kreatifnya pada suatu kegiatan, misalnya setiap orang mendengarkannya dengan seksama, menerima gagasan-gagasan orang tadi, untuk kemudian disimpan dalam memori sebagai hasil belajar. Setiap anggota dalam kegiatan tadi bisa saling memberi dan menerima informasi dan pengetahuan dari anggota lainnya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* yaitu memberikan maupun menukarkan sebuah informasi tentang

pengalaman, keahlian dan kompetensi dari karyawan satu ke karyawan lain untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

**a. Indikator *Knowledge Sharing***

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *knowledge sharing* dikembangkan dari penelitian Khoe Yao Tung (2018). dalam penelitian meliputi:

1) Sikap Berbagi Pengetahuan

Sikap berbagi pengetahuan ditandai dengan perilaku individu dalam berbagi pengetahuan yang diperolehnya dengan anggota lain dalam organisasi.

2) Pengalaman (*Experience*)

Suatu pengetahuan, kerampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya.

3) Kemampuan Menyerap

Suatu kemampuan atau kapasitas karyawan menyerap pengetahuan. Kemampuan ini mencakup mengidentifikasi, mengasimilasi, dan mengeskplotasi pengetahuan dari lingkungan eksternal, termasuk mengimplementasikannya.

4) Rasa Harga Diri (*Sense Of Self-Worth*)

Merupakan konsep diri yang menjadi cerminan sikap mengenai kompetensi, status, dan perilaku moral yang berharga tentang seseorang di antara para rekannya. *Sense Of Self-Worth* akan mempengaruhi cara pandang menyeluruh seseorang terhadap dirinya

atas kemampuan yang dimiliki (konsep diri, fisik, psikologis, social, emosional, dan prestasi), perasaan yang dialami, dan kondisi fisik dirinya dengan lingkungan terdekatnya.

### 3. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut menurut (Wibowo, 2012).

Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya.

#### a. Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2009) ada beberapa aspek yang terkandung dalam Indikator kompetensi, yaitu:

##### 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar

dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

2) Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan (*skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan secara baik.

4) Nilai (*Value*)

Nilai adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

5) Sikap (*Attitude*)

Sikap yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

#### 4. Hubungan *Knowledge Sharing* dan Kinerja

Seperti dikemukakan di awal bahwa untuk meningkatkan mutu karyawan menggunakan *knowledge sharing* dengan cara pertukaran pengetahuan dari pengalaman individu karyawan dengan individu karyawan lain dalam merumuskan suatu ide atau gagasan agar terciptanya sebuah inovasi baru untuk mencapai keunggulan kompetitif suatu perusahaan, maka berarti karyawan tersebut akan memiliki informasi yang memadai dan dapat bekerja lebih baik.

Mangkunegara, (2009) mengemukakan bahwa kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meningkatnya aktivitas *knowledge sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu. Adanya hubungan positif antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan, selain itu *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Aulia, 2016).

#### 5. Hubungan Kompetensi dan Kinerja

Moeheriono (2014) menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Relevansinya ada dan kuat, akurat dan bahkan seseorang apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Becker et al. (2001) mengatakan bahwa kompetensi mengacu pada karakter *knowledge*, *skill* dan *abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi *job performance* individu secara langsung. Kompetensi adalah karakteristik

mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau setidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu.

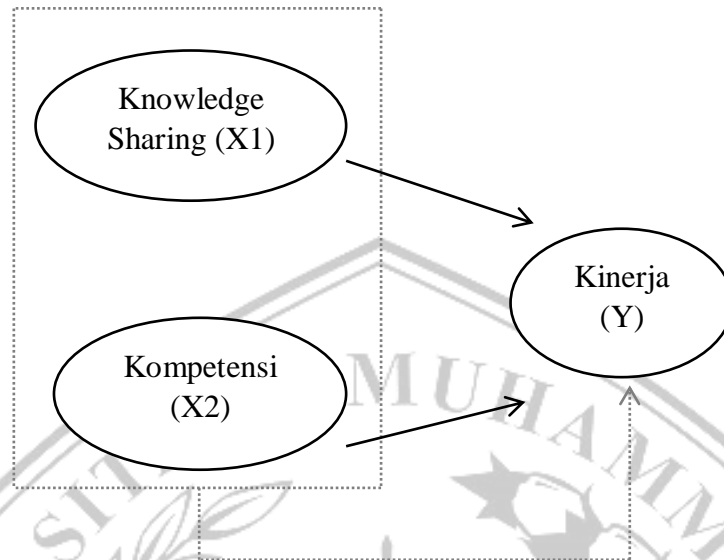
## **6. Hubungan *Knowledge Sharing*, Kompetensi, dan Kinerja**

Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui *knowledge sharing* dan kompetensi adalah melalui *competency – based pay* (Jansen et.al, 2001). *Competency – based pay* adalah suatu kompensasi untuk individu yang memiliki *skill*, karakteristik, atau kompetensi bersesuaian dengan jabatan yang diperrannya. Menurut (Sudarmanto, 2009) mendefinisikan kompetensi sebagai penegetahuan keahlian, kemampuan atau krateristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerja. Tobing & Paul (2007:16) mendifinisikan *knowledge* sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut memberi kemampuan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan yang berbeda dan lebih efektif dari tindakan.

### **C. Kerangka Pikir**

Berdasarkan peninjauan penelitian terdahulu dan landasan teori yang sudah dijelaskan, penelitian ini mengangkat tentang *knowledge sharing* dan kompetensi terhadap kinerja. *Knowledge sharing* merupakan proses berbagi pengetahuan yang dimiliki oleh individu kepada orang lain dengan metode tertentu. Sedangkan kompetensi suatu faktor mendasar pada seseorang yang memiliki kemampuan lebih dan membuatnya berbeda dengan orang lain.

Maka model konsep yang disajikan peneliti dalam gambar 2.1 berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pikir di atas yang menjelaskan tentang model konseptual kinerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan kompetensi sebagai variabel bebas.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas perumusan masalah yang diteliti. Berdasarkan kerangka pikir di atas, peneliti mengemukakan beberapa hipotesis yang didukung oleh penelitian terdahulu:

- Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Nur dan Yahya (2019), Berlin (2021), Resti (2018) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah :

**H1:** *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Fauzi (2018), Soetrisno dan Gilang (2018), Muslimah (2016), Yani (2018) Menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah :

**H2:** kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Fatimatus (2020) dan Resti (2019) Menyatakan bahwa *knowledge sharing* dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah :

**H3:** *knowledge sharing* dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

- Berdasarkan hasil penelitian Warisal dan Prajawati (2017) menyatakan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terbesar pengaruhnya terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah :

**H4:** Variabel kompetensi yang paling berpengaruh terhadap kinerja