

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Produktivitas

Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang bermoral baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama (Sutrisno, 2008).

Menurut Sedarmayanti (2001: 57) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (input). Menurut Sinungan (2003: 17) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Adapun menurut Sutrisno (2009: 105) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan

(tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan (*Input*) tersebut lazim dinamakan faktor produksi, masukan atau faktor produksi dapat berupa sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antar tenaga kerja, manajemen produktifitas, efisiensi tenaga kerja, manajemen produktifitas, dan kewiraswataan (Sedarmayanti, 2001: 77).

Menurut Hall (2011) produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sedangkan menurut Hall et al. (2009) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Istilah produktivitas mempunyai arti yang berlainan untuk tiap orang yang berbeda, hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cerdas dan lebih keras. Pengoperasian secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih baik. Hall (2011) mengemukakan bahwa produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan output.

Menurut Sedarmayanti (2001: 72-76) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sikap mental

Sikap mental berupa motivasi kerja. Motivasi adalah gaya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik yang membuat karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan.

2) Pendidikan

Pada umumnya organisasi yang memiliki pendidikan (formal dan non formal) yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

4) Manajemen

Pengertian manajemen di sini dapat dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif.

5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Hubungan ini sangat berperan positif dalam kinerja kelompok. Dengan menerapkan Hubungan Industrial Pancasila, maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis, sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai, sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6) Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai, maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dipenuhi gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi jika mempunyai semangat yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial terpenuhi, maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10) Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya, maka dapat berpengaruh terhadap:

- a. Tepat waktu dalam proses penyelesaian produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Dengan memperhatikan hal tersebut, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

12) Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan kiat – kiat untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Usaha untuk maju

Dalam hal ini karyawan selalu berusaha dalam meningkatkan kemajuannya dalam bekerja ataupun prestasi karyawan.

2. Kesempatan kerja

Atasan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk memberikan kesempatan kerja kepada bawahan sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan mampu dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang lain dalam pengembangan kariernya.

3. Kedisiplinan

Di mana karyawan secara sadar dan rela mau menaati dan melaksanakan seluruh norma-norma moral dan etika, keberadaan di tempat tugas sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Kesiediaan bekerja lembur apabila diminta, kewajiban lapor pada atasan apabila seseorang terpaksa mangkir atau sakit, termasuk kedisiplinan dalam berpakaian.

4. Hubungan yang baik

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja

karyawan itu sendiri. Sebagaimana dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dalam menjalin hubungan yang baik dalam bekerja.

2.1.2 Motivasi Intrinsik

Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Manullang, 2008: 165). Menurut Frederick Herzberg, terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor-faktor *satisfier* atau yang biasa disebut dengan faktor intrinsik, sedangkan faktor *dissatisfier*, terkait dengan hubungan individual terhadap konteks atau lingkungan dimana mereka bekerja. Hal terpenting adalah *company policy and administration*, yang menyebabkan inefektif dan inefisiensi dalam organisasi, urutan kedua adalah ketidakmampuan teknis dari supervisi-supervisi yang tidak mempunyai pengetahuan memadai tentang pekerjaannya. Kemudian *salary, lack of recognition and achievement* juga dapat memunculkan ketidakpuasan (Noermijati dalam Muslih, 2012). Sementara menurut Mathins dan John (2006: 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan.

Menurut George dan Jones (2005), perbedaan yang harus diperhatikan dalam mendiskusikan motivasi adalah perbedaan antara sumber motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Ada hubungan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik. Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan

perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Karyawan dengan nilai kerja ekstrinsik menginginkan beberapa dari konsekuensi kerja, misalnya menghasilkan uang, mendapatkan status dalam sebuah komunitas, kontak sosial, dan waktu bebas dari pekerjaan untuk waktu keluarga dan bersantai. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja dan mereka yang memiliki nilai kerja ekstrinsik akan termotivasi secara ekstrinsik.

Menurut Choong, et al. (2011) motivasi intrinsik didefinisikan sebagai pengalaman bernilai positif yang seorang karyawan dapatkan secara langsung dari tugas kerjanya. Menurut Nawawi (2001: 359) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Menurut Stone dan Deci (2008: 7) motivasi intrinsik adalah bentuk lain dari motivasi *autonomous*. Pada hakekatnya motivasi kerja karyawan adalah gairah, kesenangan dan ketertarikan.

Manullang (2008: 178-181) menyatakan bahwa faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai adalah *achievement* (keberhasilan pelaksanaan), *recognition* (pengakuan), *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibilities* (tanggung jawab) dan *advancement* (pengembangan). Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Perilaku inovatif sangat dipengaruhi oleh motivasi yang kuat dari SDM, terutama motivasi instrinsik yang dimiliki SDM.

SDM yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh

potensinya di tempat kerja. Hal ini memberi alasan bahwa SDM dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja (Galia, 2007).

2.1.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing (Rank dan Frese, 2014).

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pernyataan di atas didukung oleh pernyataan Basuki (2009) yang menyatakan, “Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.” Selain itu ada pendapat lain menurut Hasibuan (2002) pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.

Pengalaman kerja menurut pendapat Basuki (2009) masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Banyak perusahaan yang dalam perekrutan tenaga kerjanya dipilih yang sudah mempunyai pengalaman kerja, karena pengalaman kerja seseorang dianggap sebagai

salah satu kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang berpengalaman sangat dibutuhkan dalam dunia usaha. Banyaknya pengalaman kerja seseorang ditentukan oleh masa kerja atau lamanya seseorang itu bekerja.

Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Manulang (2005: 15) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

Menurut Octaviano (2010: 22) pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertumbuhan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal, dalam pengertian tersebut, pengalaman kerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Menurut Simanjuntak (2005) pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja karena semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat ia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Para peneliti umumnya mengukur pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja dan juga jabatan kerjanya. Pengalaman diukur dari masa jabatan (*tenure*), yaitu seberapa lama karyawan bekerja atau berada di organisasi tersebut dan juga tingkatan kerja (*job level*) di organisasi tersebut (Kusumaningrum, Siska. 2011: 36).

2.1.4 Knowledge Sharing

Dalam beberapa kurun waktu terakhir ini banyak dibicarakan mengenai konsep dan implementasi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) di berbagai organisasi dalam berbagai skala. Banyak organisasi berusaha mengimplementasikan *knowledge sharing* untuk

memenuhi tuntutan persaingan global dan ditambah dengan perkembangan teknologi informasi. Pada abad 21 ini keberhasilan organisasi sangat bergantung dari *knowledge* yang mereka miliki dan bagaimana memanfaatkan *knowledge* yang telah ada (Yam *et al.*, 2012).

Namun salah satu permasalahan dalam lingkungan internal organisasi yang paling krusial adalah keterbatasan penguasaan *knowledge*. Oleh karenanya diperlukan solusi untuk menciptakan daya saing melalui *knowledge management* karena untuk saat ini penguasaan *knowledge* merupakan kunci untuk memenangkan persaingan. Keefektifan pengelolaan *knowledge* dan teknologi merupakan kunci penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. *Knowledge* dan teknologi diciptakan dari *personal knowledge* yang harus disebar, diimplementasikan dan dikembangkan menjadi *knowledge* organisasi sehingga akan menjadi aset organisasi. *Knowledge* merupakan pengalaman, informasi tekstual, dan pendapat para pakar pada bidangnya. Keunggulan bersaing organisasi akan tercipta melalui *knowledge sharing* dengan menyebarkan *knowledge* dalam organisasi berbasis pengetahuan (*knowledge based organization*) (Bambang, 2006).

Literatur tentang manajemen pengetahuan mengakui bahwa berbagi pengetahuan bukan hal yang mudah mengingat adanya kecenderungan untuk menimbun pengetahuan (*hoarding*) demi kepentingan pribadi. Bock dan Kim (2002) mengutip survei yang dilakukan pada tahun 1997 oleh *Ernst & Young Center for Business Innovation* pada 431 organisasi di Amerika Serikat dan Eropa. Survei tersebut menyebutkan bahwa salah satu kesulitan terbesar dari manajemen pengetahuan adalah mengubah perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

Perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) adalah pertukaran pengetahuan antara dua atau lebih individu, dimana salah satu pihak mengkomunikasikan pengetahuan yang ia miliki dan pihak lain

mengasimilasi pengetahuan tersebut sehingga secara bersama-sama terciptalah pengetahuan baru (Paulin dan Suneson, 2012; Van den Hoff dan de Ridder, 2004).

Van den Hoff dan de Ridder (2004) lebih jauh menjelaskan bahwa perilaku berbagi pengetahuan terdiri dari dua proses kunci: pertama, mendonasikan pengetahuan (*knowledge sharing*) yang dimiliki individu satu kepada individu lain; dan kedua mengkoleksi pengetahuan (*knowledge collecting*) yang dilakukan individu penerima informasi atas modal intelektual tersebut. Kedua proses sama-sama aktif tetapi bersifat berbeda serta dipengaruhi juga oleh faktor-faktor yang berbeda, misalnya teknologi, motivasi, iklim organisasi dan iklim komunikasi.

Semakin banyak pengetahuan yang dikoleksi oleh seseorang, maka semakin besar kesediaan orang tersebut untuk mendonasikan pengetahuannya kepada orang lain. Oleh karenanya perilaku mengkoleksi pengetahuan berpengaruh pada perilaku mendonasikan pengetahuan. Kesediaan seseorang berbagi pengetahuan adalah akibat dari keberhasilannya mengkoleksi pengetahuan.

Van den Hoff dan de Ridder (2004) menjelaskan bahwa individu lebih bersedia berbagi pengetahuan apabila mereka yakin bahwa pengetahuan tersebut bermanfaat dan lingkungan sekitar mengapresiasi serta menggunakan pengetahuan tersebut. Wang dan Noe (2010) juga mendukung pendapat tersebut dengan menyatakan bahwa perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh tingkat keyakinan seseorang akan manfaat pengetahuan tersebut bagi orang lain.

Cabrera dan Cabrera (2005) menyebutkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan ini dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain ikatan sosial dan pola serta frekuensi interaksi antar individu, penggunaan bahasa yang sama (*a shared language*) yang menyatukan individu satu dengan lainnya, rasa percaya antar pribadi, adanya norma yang mendukung perilaku untuk

saling berbagi, adanya identifikasi bersama antar individu sebagai satu kelompok (*group identification*), adanya persepsi akan ganjaran atau *reward*, kemampuan diri (*self efficacy*) dan harapan akan terjadinya perilaku resiprokal (*expectation of reciprocity*).

Lebih jauh lagi, Riege (2003) menjelaskan bahwa perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh motivasi internal yakni rasa yakin seseorang bahwa pengetahuan yang dibagi memberikan manfaat bagi orang lain. Hal ini dilihat sebagai pendorong yang lebih kuat dibandingkan motivasi ekstrinsik, misalnya harapan akan adanya imbalan dalam bentuk uang atau penilaian positif. Bock dan Kim (2002) melihat bahwa individu yang yakin bahwa hubungannya dengan orang lain dapat menjadi semakin luas dan dalam melalui perilaku berbagi pengetahuan mempunyai sikap positif dalam berbagi pengetahuan. Sebaliknya keengganan dievaluasi orang lain (*evaluation apprehension*) atau rasa cemas karena takut mendapatkan evaluasi negatif dari orang lain, merupakan hal yang menghambat perilaku berbagi pengetahuan.

Perubahan dari *tacit knowledge* ke *explicit knowledge* yaitu membentuk budaya organisasi saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) diantara semua anggota organisasi. Menurut Tobing, Paul, L, (2007) budaya *knowledge sharing* dalam organisasi tergantung:

- a) Peranan pemimpin dalam merumuskan visi, keterlibatan langsung, pemberian dukungan.
- b) Budaya organisasi yang memberikan iklim kepercayaan dan keterbukaan.
- c) Adanya kemauan dari pimpinan organisasi untuk mempromosikan *knowledge sharing* dan kolaborasi.
- d) Penghargaan organisasi atas *knowledge*, pembelajaran dan inovasi.
- e) Kemampuan struktur organisasi untuk beradaptasi dan mengeksekusi proses transformasi dan perubahan dengan efektif.

Secara konseptual *knowledge sharing* dapat didefinisikan sebagai tingkatan sejauh mana seseorang secara aktual melakukan *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* dapat pula dipahami sebagai perilaku dimana seseorang secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai *knowledge* dan pengalamannya. Tipe *knowledge sharing* dapat bervariasi mengikuti pemahaman terhadap *knowledge* itu sendiri.

Knowledge dapat dipahami sebagai aset individu atau organisasi yang bersifat *tacit* maupun *explicit*. *Explicit knowledge* adalah *knowledge* yang telah terdokumentasikan, mudah dimodifikasi dan diartikulasikan serta bersifat objektif. Sebaliknya, *tacit knowledge* adalah *knowledge* yang belum terdokumentasikan dan melekat di dalam diri seseorang, tidak mudah untuk diungkapkan dan bersifat subjektif (Levin et al., 2014).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman dasar pertimbangan maupun perbandingan bagi peneliti dalam upaya memperoleh arah dan kerangka pikir. Pada tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian akan berfokus pada variabel independen budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rujukan Penelitian Untuk Variabel Kompetensi

Ach. Subhan Saefulloh, 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. UMC Cabang Bojonegoro. Secara ringkas penelitian ini diberikan pada tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Rujukan Penelitian Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Karyawan

Judul	Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada PT. UMC Cabang Bojonegoro
Penulis/Jurnal	Ach. Subhan Saefulloh, Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5 No 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2017
Variable Penelitian	Variable Dependen : Y1= Kinerja Karyawan Variable Independen : X1= Knowledge Sharing
Analisis data	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memfokuskan pada pengujian hipotesis untuk menurunkan kebenaran dari hipotesis.
Hasil Penelitian	Hasil Penelitian Menunjukkan knowledge sharing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. UMC Cabang Bojonegoro
Hubungan Dengan Penelitian	Terdapat Variable yang sama dan berkaitan dengan penelitian penulis yaitu Variable knowledge sharing

2. Rujukan Penelitian Untuk Variabel Kompetensi

Khairul Hakim, S.Ag, M.Si. Penelitian ini bertujuan mengkaji sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara ringkas penelitian ini diberikan pada tabel 2.2 berikut :

Tabel 2.2**Rujukan Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kerja Pegawai**

Judul	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai
Penulis/Judul	A. Khairul Hakim, S.Ag, M.Si, Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 11 No 02 Oktober 2011 ISSN 1693-7619
Analisis Data	Analisis data menggunakan Analisis Regresi, pengujian hipotesis dengan uji model R^2 dan Uji statistik F
Variable Penelitian	Variable Y: Y1= Produktivitas kerja Variable X: X1= Kompensasi X2= Motivasi
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama
Hubungan Dengan Penelitian	Terdapat Variable yang sama dan berkaitan dengan penelitian penulis yaitu Variable motivasi dan produktivitas kerja yang kemudian akan dikembangkan dalam penelitian berikutnya

3. Rujukan Penelitian Untuk Variabel Kompetensi

Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P. Budio. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh upah, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan pekerjaan bekisting pada pekerjaan beton. Secara ringkas penelitian ini diberikan pada tabel 2.3 berikut :

Tabel 2.3

Rujukan Penelitian Pengaruh Upah, Kemampuan Kerja dan Pengalaman

Judul	Pengaruh upah, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan pekerjaan bekisting pada pekerjaan beton
Penulis/Judul	Amin Zainullah, Agus Suharyanto, Sugeng P. Budio. Jurnal Rekayasa Sipil Vol 6, No 2-2012 ISSN 1978-5658
Analisis Data	Analisis data penelitian ini menggunakan regresi berganda
Variable Penelitian	Variable Y: Y1= Kinerja pekerja Variable X: X1= Upah X2= Kemampuan X3= Pengalaman Kerja

Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan bekisting beton 2. Kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan bekisting beton 3. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan bekisting beton
Hubungan Dengan Penelitian	Terdapat Variable yang sama dan berkaitan dengan penelitian penulis yaitu Variable pengalaman kerja yang kemudian akan dikembangkan dalam penelitian berikutnya

4. Rujukan Penelitian Untuk Variabel Kompetensi

Ridwan Purnama. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung. Secara ringkas penelitian ini diberikan pada tabel 2.4 berikut :

Tabel 2.4

Rujukan Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Judul	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung
Penulis/Judul	Ridwan Purnama. Jurnal strategic, vol 7, No 14 September 2008
Analisis Data	Penelitian ini ialah penelitian deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan jenis penelitian tersebut,

	maka metode penelitian yang digunakan ialah metode deskriptif survey dan explanatory survey
Variable Penelitian	Variable Y: Y1= Produktivitas kerja Variable X: X1= Motivasi
Hasil Penelitian	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
Hubungan Dengan Penelitian	Terdapat Variable yang sama dan berkaitan dengan penelitian penulis yaitu Variable motivasi dan produktivitas kerja yang kemudian akan dikembangkan dalam penelitian berikutnya

5. Rujukan Penelitian Untuk Variabel Kompetensi

Melmambessy Moses. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pertambangan dan energi Provinsi Papua. Secara ringkas penelitian ini diberikan pada tabel 2.5 berikut :

Tabel 2.5

Rujukan Penelitian Pelatihan Dan Pengalaman Kerja

Judul	Analisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pertambangan dan energi Provinsi Papua
Penulis/Judul	Melmambessy Moses. Jurnal Media Bisnis dan Manajemen, Vol 12 no 1 April 2012

Analisis Data	Analisis data penelitian ini menggunakan regresi berganda
Variable Penelitian	Variable Y: Y1= Produktivitas kerja Variable X: X1= Pelatihan X2= Pengalaman kerja
Hasil Penelitian	1. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
Hubungan Dengan Penelitian	Terdapat Variable yang sama dan berkaitan dengan penelitian penulis yaitu Variable pengalaman kerja dan produktivitas kerja yang kemudian akan dikembangkan dalam penelitian berikutnya.

2.3 Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, keberadaan hipotesis dipandang sebagai komponen penting dalam penelitian. Sugiyono (2013: 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

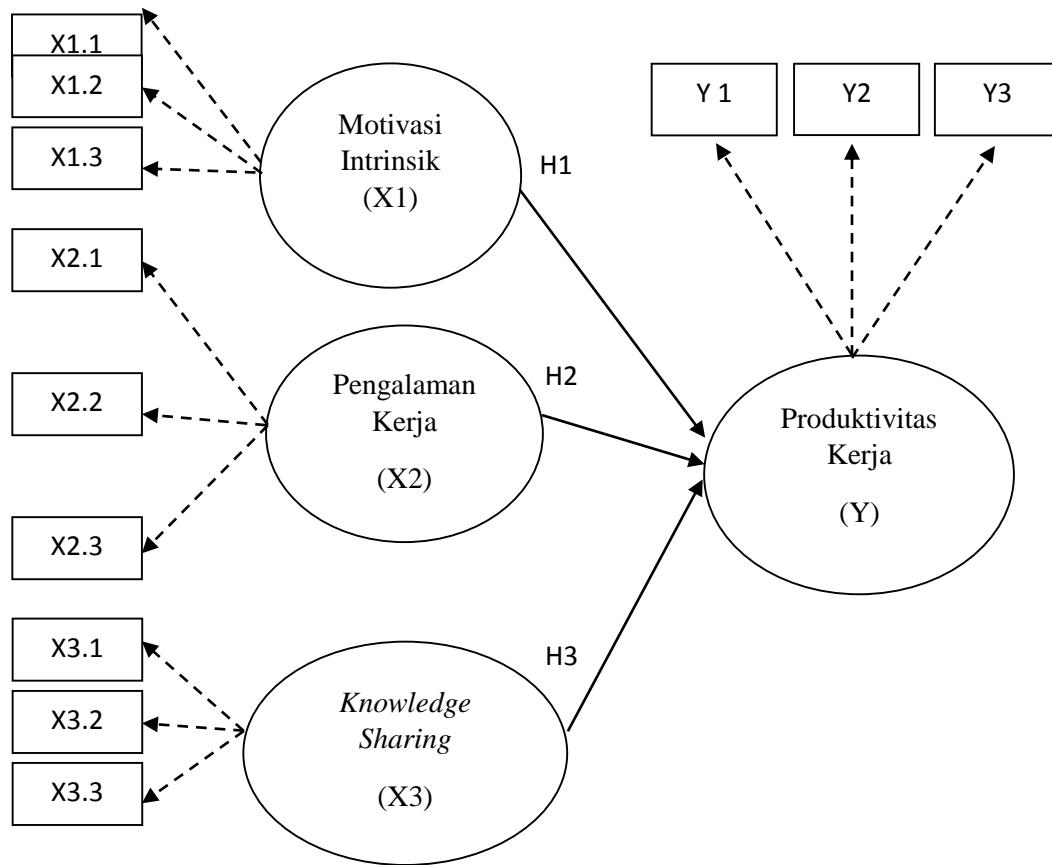
Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Kerlinger (2006: 30), hipotesis adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (*declarative*) dan menghubungkan secara umum maupun khusus-variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji empiris. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1 Diduga faktor motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang.
- H2 Diduga faktor pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang.
- H3 Diduga faktor *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang.

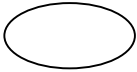

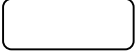

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa dari serangkaian yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambar sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi dari serangkaian masalah yang diterapkan (Hamid, 2007). Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka, maka dapat digambarkan ke dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. :
Kerangka Pemikiran

Keterangan

- | | | | |
|---|-------------|---|------------|
|  | : Variabel |  | : Pengaruh |
|  | : Indikator |  | : Pengukur |
| H | : Hipotesis | | |

Indikator (X1) Motivasi Intrinsik: (Sumber Purnama, 2008)

X1.1 : Semangat kerja

X1.2 : Loyalitas kerja

X1.3 : Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/target

Indikator (X2) Pengalaman Kerja: (Sumber Septiani, 2015)

X2.1 : Lama waktu kerja

X2.2 : Tingkat pengetahuan

X2.3 : Penguasaan terhadap pekerjaan

Indikator (X3) *Knowledge Sharing*: (Sumber Saefulloh, 2017)

X3.1 : Berbagi pengetahuan secara sukarela

X3.2 : Berkomunikasi dengan semua orang

X3.3 : Menerima dan mendapatkan segala pengetahuan dengan mudah

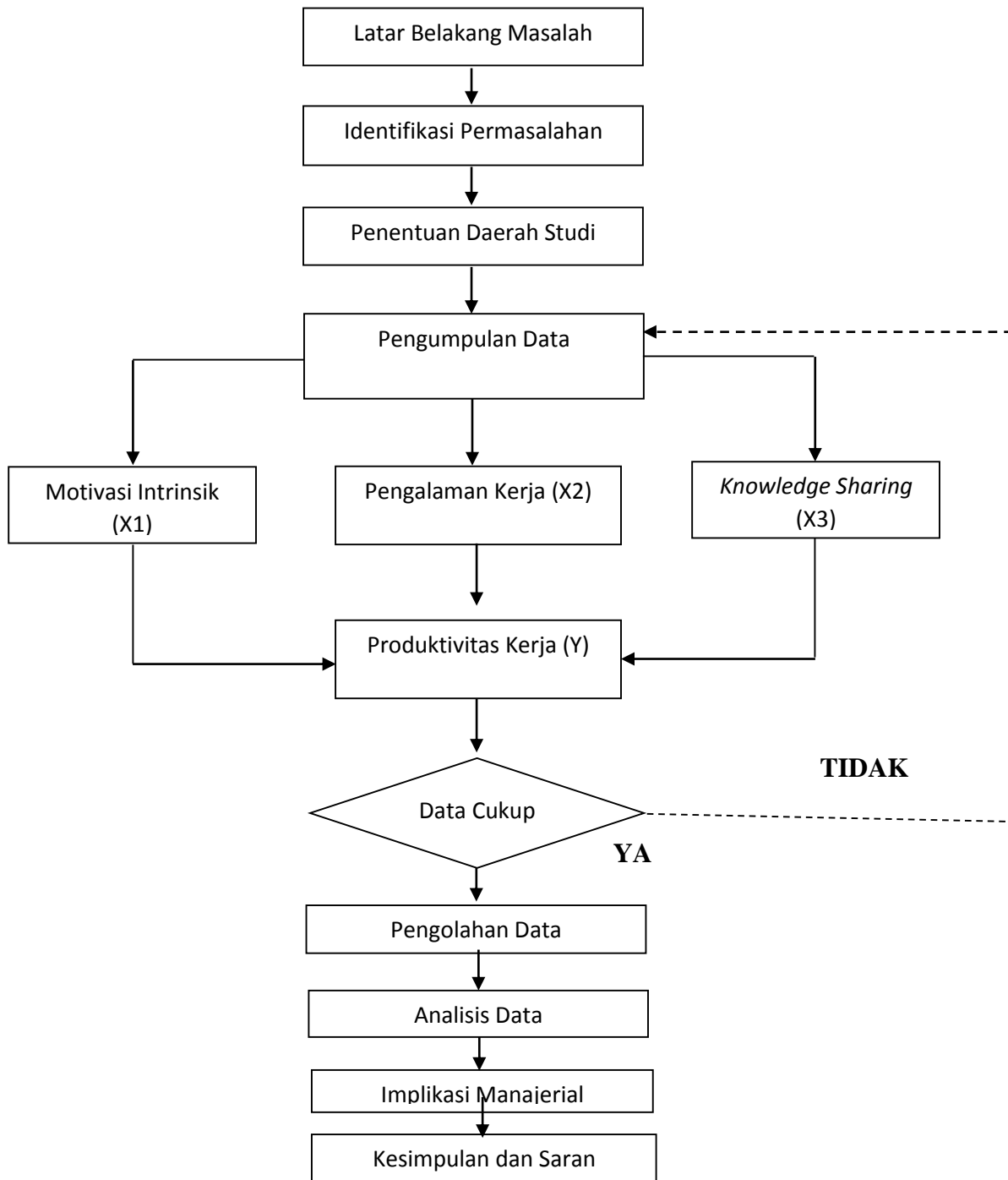
Indikator (Y) Produktivitas Kerja: (Sumber Hakim, 2011)

Y.1 : Kuantitas Kerja

Y.2 : Kualitas Kerja

Y.3 : Sikap

2.5 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Penelitian



Gambar 2.2.
ALIR PENELITIAN

