

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, LINGKUNGAN KERJA DAN
CORPORATE CULTURE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
KONVEKSI ANA DIANA H CASIPAN DEMAK**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi sebagai Persyaratan

Mencapai derajat sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Muhammad Satrio Jati

30401511815

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2022

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, LINGKUNGAN KERJA DAN
CORPORATE CULTURE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
KONVEKSI ANA DIANA H CASIPAN DEMAK

Disusun Oleh :

Muhammad Satrio Jati

NIM : 30401511815

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian usulan
penelitian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Desember 2021

Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE., MM.

NIK. 210499042

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, LINGKUNGAN KERJA DAN *CORPORATE CULTURE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KONVEKSI ANA DIANS H CASIPAN DEMAK

Disusun Oleh :

Muhammad Satrio Jati
NIM: 30401511815


Telah di pertahankan di depan penguji
Pada tanggal 21 Agustus 2021

SUSUNAN DEWAN PENGUJI


Pembimbing,


Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E, M.M.
NIDN.0626027201

Penguji I


Dra. Wasitowati, MM
NIDN.0021015901

Penguji II


Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si
NIDN.0609116802

Skripsi ini telah di terima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E, M.M.
NIDN. 0626027201

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD SATRIO JATI

NIM : 30401511815

Fakultas/Prodi : EKONOMI/MANAJEMEN

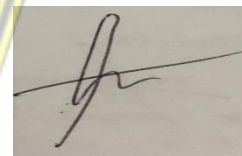
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

Dengan ini saya menyatakan bahwa judul skripsi PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, LINGKUNGAN KERJA DAN CORPORATE CULTURE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KONVEKSI ANA DIANA H CASIPAN DEMAK benar benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 14 Agustus 2022

Pembimbing,

Yang membuat pernyataan,



Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E, M.M.
NIDN. 0626027201

Muhammad Satrio Jati
30401511815

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Satrio Jati

NIM : 30401511815

Progam Studi :Manajemen

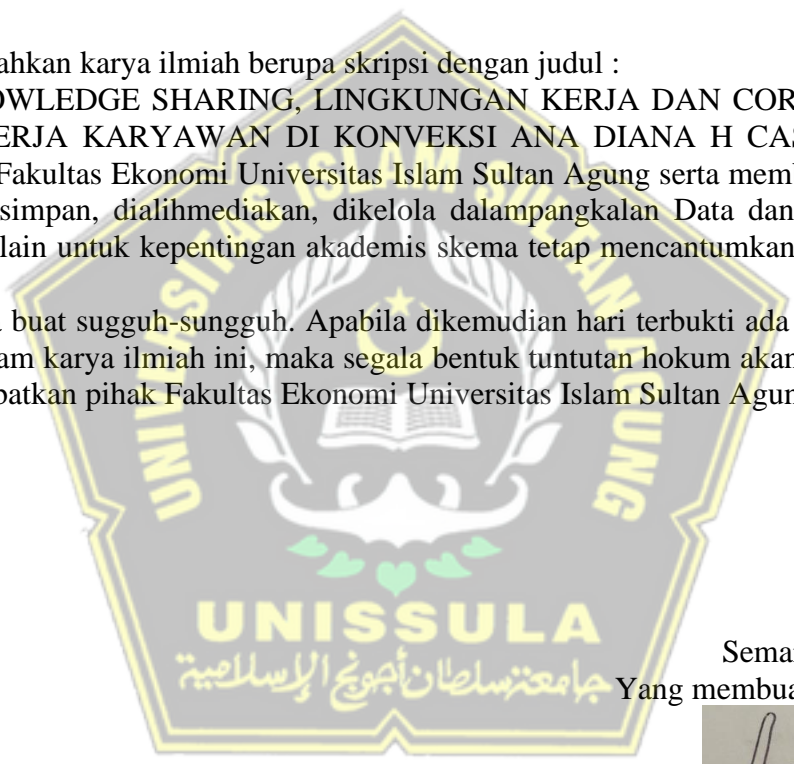
Alamat Asal : Demak, Bogorame rt01/01

No.Hp/ Email : 082148010056/ satriojatisatrio@gmail.com

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul :

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, LINGKUNGAN KERJA DAN CORPORATE CULTURE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KONVEKSI ANA DIANA H CASIPAN DEMAK Dan menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberi Hak Royalti Non-Eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan Data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis skema tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.



Semarang, 14 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

Muhammad Satrio Jati

30401511815

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja Dan *Corporate Culture* Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. Sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja Dan *Corporate Culture* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin baik bahwa *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja Dan *Corporate Culture*, maka tinggi pula Kinerja Karyawan Di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, *Corporate Culture* dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Knowledge Sharing, Work Environment and Corporate Culture on Employee Performance at Ana Diana H Casipan Demak Convection. The sampling technique used purposive sampling method. The population used in this study were employees at Ana Diana H Casipan Demak Convection. The samples taken were 80 respondents. The results of this study indicate that Knowledge Sharing, Work Environment and Corporate Culture have a positive effect on Employee Performance, so it can be explained that the better Knowledge Sharing, Work Environment and Corporate Culture, the higher the Employee Performance at Ana Diana H Casipan Demak Convection.

Keywords: Knowledge Sharing, Work Environment, Corporate Culture and Employee Performance



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil ‘alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan usulan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* Lingkungan Kerja dan *Corporate Culture* Terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak”** Usulan Penelitian Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian usulan penelitian skripsi ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

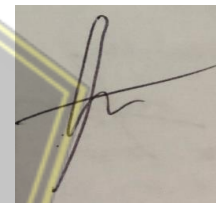
1. Allah SWT, Allah Maha Besar yang mana sudah memberikan kesehatan dan kemudahan dalam proses pembuatan penelitian skripsi ini.
2. Orang Tua selaku pendukung setia dikala susah ataupun senang.
3. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE,M,SI, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang.
4. Bapak Dr. H, Ardian Adhiatma, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Pra Skripsi saya yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga usulan penelitian skripsi ini dapat tersusun.

5. Bapak Dr. H, Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Dosen sekaligus Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Teman dekat saya Fernila Maura Sandra yang selalu menemani dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.
8. Teman dan sahabat terdekat saya Aji Mutiara, Adam Sukma, Ahmad Zidny, Aldi Wardana Putra, Feri Alif, Bombop, dan yang terakhir Slamet yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam bentuk semangat, doa, maupun saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal penelitian ini.
9. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa usulan penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan usulan penelitian skripsi ini di masa yang akan datang. Semoga usulan penelitian skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

Semarang, 20 September 2021

Penulis,



Muhammad Satrio Jati



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 <i>Knowledge Sharing</i>	7
2.1.1 Pengertian <i>Knowledge Sharing</i>	7
2.1.2 Manfaat <i>Knowledge Sharing</i>	8
2.2 Lingkungan Kerja.....	8
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	8
2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	9
2.2.3 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja.....	10
2.3 Budaya Karyawan	11
2.3.1 Pengertian <i>Corporate Culture</i>	11
2.3.2 Fungsi <i>Corporate Culture</i>	12
2.3.3 Indikator Pengukuran <i>Corporate Cultural</i>	15
2.4 Kinerja Karyawan	16
2.4.1 Kinerja	16
2.4.2 Karyawan	18
2.4.3 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	21
2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan	23

2.5 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	25
2.5.1 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.5.3 Pengaruh <i>Corporate Culture</i> Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.6 Penelitian Yang Relevan	27
2.7 Kerangka Berpikir	28
2.8 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	30
3.3 Instrumen Penelitian.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data	32
3.5 Definisi Oprasional dan Indikator	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1 Metode Partial Least Square (PLS).....	34
3.6.2 Analisa <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	35
3.6.3 Analisa <i>Inner Model</i> (Model Struktural).....	40
3.6.4 Pengujian Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Deskripsi Responden.....	42
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	43
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi	44
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.2 Deskripsi Variabel.....	47
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	47
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	49
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Corporate Culture</i>	50
4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	51
4.3 Hasil <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran).....	52
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	52

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.3.3 Hasil <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	55
4.3.4 Uji Hipotesis (<i>Bootstraping</i>)	56
4.3.5 Pengujian Hipotesis	56
4.3.5.1 Pengujian Hipotesis 1	56
4.3.5.2 Pengujian Hipotesis 2	57
4.3.5.3 Pengujian Hipotesis 3	57
4.4 Pembahasan	58
4.4.1 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
4.4.3 Pengaruh <i>Corporate Culture</i> Terhadap Kinerja Karyawan	59
BAB V PENUTUP.....	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	63
5.4 Agenda Peneliti Mendatang	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pengeluaran Rata-Rata Bukan Makanan di Daerah Pedesaan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah	1
Tabel 2 Pembagian Karyawan bagian produksi Konveksi Ana Diana H Casipan.....	30
Tabel 3 Definisi Oprasional dan Indikator.....	33
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Usia	43
Tabel 4.4 Deksripsi Responden Jabatan/Posisi	44
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Masa Kerja	45
Tabel 4.6 Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.7 Kriteria Interval Penilaian	47
Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	48
Tabel 4.9 Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan kerja.....	49
Tabel 4.10 Hasil Deskriptif Variabel <i>Corporate Culture</i>	50
Tabel 4.11 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas melalui <i>Outer Loading</i>	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi.....	55
Tabel 4.15 Hasil T Statistik (<i>Bootstraping</i>).....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4.1 Gambar Uji Validitas	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dan industri kecil menengah mempunyai kontribusi yang penting dalam membantu meningkatkan pendapatan negara dari sektor ekspor dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perusahaan dan industri kecil lebih fleksibel dan dapat membantu pemerintah dalam menciptakan lapangan pekerjaan, khususnya industri yang memproduksi pakaian sangat dibutuhkan untuk kebutuhan sandang setiap orang. Berikut data Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), BPS tentang Pengeluaran Rata-Rata per Kapita Tiap Bulan untuk Makanan dan Bukan Makanan Daerah Perdesaan di Jawa Tengah Tahun 2005-2019 (Rupiah).

Tabel 1 Pengeluaran Rata-Rata Bukan Makanan di Daerah Pedesaan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah

Tahun	Pengeluaran Rata-Rata Per Kapita Tiap Bulan
2005	79.825
2006	137.650
2007	175.729
2008	195.912
2009	221.118
2010	247.358
2011	277.509
2012	297.503
2013	320.185
2014	381.835
2015	388.547

Sumber: Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas), BPS

Dari data di atas, tampak bahwa rata-rata pengeluaran bukan makanan di daerah pedesaan menurut kabupaten/kota di provinsi Jawa Tengah per kapita tiap bulan mengalami kenaikan sejak tahun 2005 hingga tahun 2019.

Permintaan pakaian dalam di Indonesia, khususnya pakaian dalam pria merupakan industri yang tidak tergantung dari musim. Persaingan pakaian dalam pria kurang begitu ketat bila dibandingkan dengan persaingan pakaian dalam untuk wanita karena pakaian dalam pria cenderung monoton dan tidak banyak model atau motif sehingga pelaku industri tidak begitu bersaing untuk memproduksi pakaian dalam pria, sedangkan untuk pakaian dalam wanita begitu banyak model dan motif yang akan diminati konsumen agar konsumen tersebut tertarik untuk membelinya maka antar pelaku industri bersaing untuk meningkatkan produksi itu sendiri. Segmen pasar pakaian dalam wanita untuk kelas menengah ke atas masih banyak yang menggunakan lisensi perusahaan luar negeri, sedangkan untuk pasar menengah ke bawah masih didominasi perusahaan dalam negeri, bahkan mereka mampu mengekspor ke luar negeri.

Konveksi Ana Diana H Casipan merupakan suatu pabrik pakaian dalam (*underwear*) yang berada di Desa Cabean, Cabean, Mranak, Kec. Demak, Kab. Demak, Jawa Tengah yang memiliki daya jual tinggi. Dalam desa tersebut terdapat 4 konveksi, karyawan yang terlibat dalam konveksi tersebut adalah 5 orang. Dimana selalu ada pesanan – pesanan *underwear* dari para pelanggan yang nantinya akan di pasarkan kembali. Berdasarkan informasi dari Konveksi Ana Diana H Casipan dalam dua semester ini, kinerja unit mengalami penurunan yang cukup tajam. Permasalahan tersebut langsung menjadi pusat perhatian bagi pihak

manajemen perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja. Evaluasi dan inovasi dilakukan dengan upaya pengembangan perusahaan sesuai dengan tujuan awal pembuatan perusahaan. Awal berdirinya pabrik pada tahun 1997, bermula mempunyai 7 karyawan dan mengalami jatuh bangun saat membangun pabrik konveksi. Bapak Casipan sang pemilik konveksi sempat berhenti selama 3 bulan. Setelah berhenti selama 3 bulan dan juga terkena tipu oleh supplier bahan baku celana dalam dari Jakarta, sekarang Bapak Casipan mempunyai 80 karyawan. Dalam upayanya dilakukan analisa dan evaluasi dari kegagalan sebelumnya dimana pentingnya mengatur kinerja karyawan yang merupakan dari segi Sumber Daya Manusia.

Pengamatan dapat dilakukan berbagai aspek namun pada penelitian akan dilakukan melalui peningkatan *knowledge management* khususnya pada *knowledge sharing*. Setiap karyawan perlu berbagi pengetahuan dengan rekan kerja agar dapat mengevaluasi kinerjanya serta dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya *knowledge sharing* diharapkan karyawan akan selalu berusaha belajar dan menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat. Selain itu, dilakukan analisa berdasarkan lingkungan kerja yang memadai untuk meningkatkan kenyamanan bekerja.

Lingkungan kerja di perusahaan berdasarkan informasi dari beberapa riset menyebutkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan kondusif tentu berdampak pada fisik dan psikologi karyawan sehingga mempengaruhi produktivitasnya. Untuk itu penting membangun lingkungan kerja yang sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya menguntungkan

antara karyawan dan pemilik perusahaan. Dalam praktiknya lingkungan kerja akan memicu budaya kerja dimana akan diperoleh alur yang semakin baik dan efisien untuk meningkatkan hasil yang maksimal dari target perusahaan.

Budaya karyawan dalam perusahaan yang baik dibentuk dengan membutuhkan waktu yang relatif lama. Dalam jenjang waktu yang lama tersebut dibutuhkan perbaikan-perbaikan yang bisa dimulai dari pimpinan konveksi dan kemudian baru perbaikan pada karyawannya. Budaya karyawan ini dapat dibentuk dari disiplin, dimana perilaku yang berpijak pada peraturan – peraturan yang telah ditetapkan seperti menjalankan prosedur kerja yang ada di dalamnya.

Budaya yang diciptakan dengan baik diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dan diperlukan untuk meningkatkan ekonomi perusahaan. Pada umumnya perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya untuk berusaha agar faktor produksi seperti tenaga kerja, mesin, peralatan serta seluruh kebutuhan dan kepemilikan perusahaan dapat dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen dimana keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

Kinerja karyawan umumnya diperhatikan sebuah perusahaan dalam bekerja meliputi elemen yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kehadiran, serta kemampuan bekerjasama (Nisakurohma, 2018:112). Kinerja karyawan umumnya diukur dari kualitas, kuantitas, kecepatan pengerjaan, kehadiran, dan kemampuan kerjasama yang baik. Kriteria tersebut harus dipenuhi untuk meminimalisir masalah pekerjaan, seperti: rendahnya kedisiplinan dan

membolos saat jam kerja. Selain itu kinerja karyawan juga akan menentukan kompensasi yang akan diterima karyawan (Ulfaiza, 2020:1). Peningkatan kinerja karyawan juga dinilai akan memajukan perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana agar kinerja karyawan di Konveksi Ana Diana H Caspian dapat optimal?”. Sedangkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di Konveksi Ana Diana H Caspian?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Ana Diana H Caspian?
3. Bagaimana pengaruh *Corporate culture* terhadap kinerja karyawan di Konveksi Ana Diana H Caspian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di Konveksi Ana Diana H Caspian.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Konveksi Ana Diana H Caspian.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh terhadap kinerja karyawan di Konveksi Ana Diana H Caspian.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini maka diharapkan dapat menjadi dan memberikan hasil yang terbaik untuk pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan informasi bagi perusahaan-perusahaan lain terutama bagi Konveksi Ana Diana H Casipan tentang Pengaruh *Knowledge Sharing*, Lingkungan kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi akademisi

Dapat menjadi sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Ekonomi di jurusan manajemen sumber daya manusia dan mampu menjadi bahan referensi unutupuk bahan penelitian.

3. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah pengalaman, pengetahuan, dan wawasan penulis khususnya berkaitan dengan Pengaruh Knowledge Sharing dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menambah referesi peneliti lain sehingga dapat dijadikan sebagai kajian pustaka/penelitian terdahulu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Knowledge Sharing*

2.1.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, karena *knowledge sharing* meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan diri karyawan. Menurut Rohman, (2019:17-18) terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai *knowledge sharing*, sebagai berikut:

1. Paraskevi berpendapat bahwa budaya *knowledge sharing* dapat mengembangkan general kompetensi baru dalam individu. Sehingga menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, kreativitas, dan *team working*.
2. Paul mengatakan siklus yang menjadi proses utama dalam *knowledge management* terdiri dari proses seperti *knowledge creation*, *knowledge retention*, *knowledge sharing*, dan *knowledge utilitazion*.
3. Jacobson mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antara dua individu.
4. Szulanski mengatakan bahwa “*the axchamge or transfer process of fact, opinions, ideas, theories, principles and models eithin and between organizations include trial and eror, feedback, and mutual adjustment of both the sender and receiver of knowledge*” yang berarti proses pemindahan fakta, opini, ide, teori, prinsip dan model yang ada di dalamnya dan antar

organisasi termasuk *trial and eror*, umpan balik, dan penyesuaian timbal balik baik dari pengirim dan penerima pengetahuan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan pertemuan dua individu yang saling bertukar ilmu pengetahuan sehingga menimbulkan munculnya ide-ide baru dan kreativitas dalam bekerja.

2.1.2 Manfaat *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawannya sehingga perusahaan akan lebih maju. Menurut Andika, (2015:231) *knowledge sharing* memiliki beberapa manfaat, sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* mendorong penyebaran pembelajaran individu keseluruhan organisasi.
2. *Knowledge sharing* memfasilitasi pengembangan kompetensi.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi.
4. *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
5. *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam KBBI dari kata lingkungan yang artinya daerah/wilayah dan kerja yang berarti suatu kegiatan yang dilakukan seseorang.

Jadi lingkungan kerja adalah tempat kerja yang digunakan untuk melakukan kegiatan. Berikut beberapa pendapat para ahli menurut Kurniawan, (2018:43) mengenai lingkungan kerja, yaitu:

1. Jain dan Kaur berpendapat bahwa keadaan yang mempengaruhi fisik, psikologi, dan aspek sosial merupakan lingkungan kerja.
2. Rivai berpendapat bahwa lingkungan kerja menjadi elemen yang dapat membentuk perilaku dan prestasi seseorang dalam perusahaan.
3. Nitisemito berpendapat sebuah tempat yang mendukung kerja dan dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja baik secara fisik dan psikologinya

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Kurniawan, (2018:44) terdapat jenis-jenis lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik

Seseorang yang berada pada lingkungan yang baru perlu beradaptasi atau mencocokkan diri dengan tempat bekerja. Biasanya adaptasi dengan fasilitas, suhu, kebiasaan, penerangan, dan sebagainya.

2. Lingkungan Mental

Seseorang yang berada ditempat baru sehingga belum terbiasa. Biasanya sering kelelahan dan bosan karena belum terbiasa.

3. Lingkungan Sosial

Seseorang yang melakukan interaksi dengan orang lain di tempat baru sehingga butuh penyesuaian. Selain itu tempat kerja yang bersih dan nyaman akan mendukungnya juga.

2.2.3 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto, (1996) indicator pengukur lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Fasilitas, untuk fasilitas tentunya sangat beragam tergantung tempat kerjanya, seperti: mesin, seragam, dan peralatan lainnya.
2. Kebersihan, tempat kerja yang bersih akan membuat pekerja nyaman dan tentunya mempengaruhi perasaan pekerja.
3. Penerangan, dalam bekerja karyawan membutuhkan pencahayaan yang cukup untuk meningkatkan konsentrasi dalam bekerja.
4. Pertukaran udara, dengan memperhatikan hal ini dapat membantu karyawan dalam menyegarkan fisik. Karena Ketika bekerja tentunya akan dengan banyak orang dan pasti udara membuat pengap.
5. Musik, dengan memutar musik dapat membantu mempengaruhi kejiwaan karyawan karena membuat lebih menyenangkan dalam bekerja.
6. Kebisingan, dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama bagi karyawan yang membutuhkan ketenangan untuk berkonsentrasi dalam bekerja.
7. Keamanan, sudah pasti keamanan harus diperhatikan nomor satu karena pemilik perusahaan bertanggung jawab karena telah mempekerjakan seseorang.

2.3 Budaya Karyawan

2.3.1 Pengertian *Corporate Culture*

Budaya atau *culture* sebagai pengembangan bentuk dari buddhi (akhlak atau pikiran) yang berkaitan dengan budi dan akal individu. Budaya memiliki nilai arti dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu meskipun anggota organisasi atau karyawan sudah terdapat perubahan. Seluruh perilaku yang dilihat oleh karyawan secara turun temurun sehingga menjadikan alur kerja dilihat sebagai contoh sikap yang diterapkan dalam kelompok sebagai komitmen dalam bekerja. Budaya perusahaan didefinisikan sebagai berikut:

1. Schein (1992) mendefinisikan sebagai budaya perusahaan sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.
2. Menurut Sutrisno (2010) budaya perusahaan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh karyawan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah perusahaannya.

Dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan merupakan asumsi dasar yang berupa nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan untuk menghadapi permasalahan eksternal dan internal.

2.3.2 Fungsi *Corporate Culture*

Menurut Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Suandy (2003) fungsi dari budaya perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan identitas perusahaan kepada karyawannya.
- b. Memudahkan komitmen kolektif
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

Robbins (2003) menyatakan fungsi budaya perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional di sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu perusahaan dengan perusahaan lain,
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi karyawan di suatu perusahaan.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi karyawan.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan perusahaan dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk diterapkan kepada karyawan.

5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu sikap serta perilaku para karyawan.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya perusahaan adalah sebagai identitas perusahaan, pembeda dengan perusahaan lain, dan pengendali sikap serta perilaku para karyawan.

Budaya perusahaan yang dibentuk di dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa elemen kunci yang cukup dominan. Adapun elemen-elemen dari budaya perusahaan menurut Deal dan Kennedy (1982) dalam Tika (2006) sebagai berikut:

1. Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur-unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Sehubungan dengan itu, perusahaan itu perusahaan harus melakukan tindakan-tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut, seperti kebijakan penjualan, penemuan baru, atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2. Nilai-nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu perusahaan. Nilai-nilai tersebut menitikberatkan kepada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para pimpinan kepada seluruh lapisan karyawan yang ada. Hal ini dimaksudkan agar tidak ada terjadinya penyimpangan-penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam perusahaan. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok perusahaan atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai perusahaan dapat menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau masalah dalam perusahaan.

4. Ritual

Ritual dalam perusahaan merupakan suatu bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawannya atau berupa laporan aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Harapan dari proses penghargaan menciptakan budaya secara tidak sadar.

5. Jaringan Budaya

Elemen berbentuk secara informal sebagai jaringan komunikasi dalam perusahaan, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya perusahaan. Elemen jaringan budaya juga dapat digunakan sebagai hirarki atau susunan kekuatan tersembunyi dalam perusahaan. Efektivitas jaringan hanya sebagai cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan dan sebagai kultural.

2.3.3 Indikator Pengukuran *Corporate Cultural*

Menurut Umar, 2008 yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat

menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang penting dan diperlukan untuk meningkatkan ekonomi perusahaan. Pada umumnya perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya untuk berusaha agar faktor produksi seperti tenaga kerja, mesin, peralatan dll dapat dimanfaatkan sebaik mungkin. Kinerja menurut Mangkunegara, (2010) adalah hasil kerja seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak dapat lepas dari lembaga organisasi karena setiap karyawan yang melaksanakan tugas dari perusahaan otomatis menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Namun pada dasarnya kinerja tetaplah bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari sebuah motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang memiliki derajat kesediaannya dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Hasibuan (1999) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja seseorang yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dari perusahaan yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik jika bekerja sesuai dengan kemampuan dan dukungan orang-orang disekitarnya. Untuk mengetahui kinerja seseorang baik diperlukan alat ukur yang dapat menjadikan standar dalam bekerja. Menurut Rudiyanto, (2012:17) terdapat 7 standar yang dapat menjadi patokan sebuah perusahaan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Meliputi ketelitian, kerapian, dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja

Meliputi hasil jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan karyawan dengan kondisi normal.

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Meliputi pengetahuan yang jelas tentang factor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya

4. Kerjasama

Kerjasama dengan rekan kerja merupakan kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Inisiatif

Kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja serta memiliki keberanian untuk bekerja secara mandiri.

6. Dapat Dipercayai atau Diandalkan

Meliputi kesadaran akurasi, menjunjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan dan sebagainya.

7. Kualitas Personal

Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas, dan kemampuan sosial.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen dimana keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Kinerja karyawan umumnya diperhatikan sebuah perusahaan dalam bekerja meliputi elemen yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kehadiran, serta kemampuan bekerjasama. Penilaian kinerja menjadi dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi setiap karyawan (Nisakurohma, 2018:112).

2.4.2 Karyawan

Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi. Untuk itu memilih karyawan yang memiliki pengetahuan dan berkompoten dalam pekerjaan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Subri, (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang berusia 15 hingga 64 tahun atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa.

Kinerja karyawan umumnya diukur dari kualitas, kuantitas, kecepatan pengerjaan, kehadiran, dan kemampuan kerjasama yang baik. Kriteria tersebut harus dipenuhi untuk meminimalisir masalah pekerjaan, seperti: rendahnya

kedisiplinan dan membolos saat jam kerja. Selain itu kinerja karyawan juga akan menentukan kompensasi yang akan diterima karyawan (Ulfaiza, 2020:1).

Karyawan mempunyai potensi yang luar biasa yang mengalahkan sumber daya organisasi, karena dia memiliki:

1. Kemampuan fisik yang dapat digunakan untuk menggerakkan, mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan yang tidak dapat dilakukan oleh sumber daya lain.
2. Kemampuan psikis, dapat membangkitkan spirit, motivasi, semangat dan etos kerja, kreativitas dan inovasi.
3. Kemampuan karakteristik, dapat membangkitkan kecerdasan yang membawanya untuk berkembang menjadi lebih mampu dalam menghadapi segala macam tantangan.
4. Kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang mengantarkannya untuk memiliki kompetensi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Pengalaman hidupnya yang dapat menyempurnakan pertimbangan dalam menyelesaikan persoalan yang terkait pekerjaannya.

2.4.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangatlah penting untuk perusahaan yang ingin mencapai keberhasilan atau tujuan. Menurut Nisa, (2016:143) terdapat beberapa pendapat para ahli tentang kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Armstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan kepuasan konsumen.
2. Rivai mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.
3. Panggabean mengartikan hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya atas pengalaman dan motivasi disebut kinerja karyawan.
4. Simanjuntak mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Selain 4 pendapat di atas, terdapat pendapat lain mengenai kinerja karyawan menurut Kinerja karyawan menurut Simamora, (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan diperlukan atau digunakan.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian dari proses kerja yang didasarkan pada pengalaman atau kemampuan atau motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan baik atau kurang baik memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut pendapat Latief, (2012:67-68) tentang kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi akan membesar jika karyawan mendapat kompensasi besar dan juga reward dari atasan. Selain itu, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diperlukan perlakuan adil baik dalam promosi jabatan dan sanksi bagi mereka yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

2. Besarnya Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Sebagian kecil karyawan mengatakan kompensasi yang mereka terima masih perlu ditingkatkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi yang diharapkan oleh karyawan adalah

peningkatan perbaikan atau peningkatan kesejahteraan baik dari gaji, tunjangan, lembur, bonus, dan sensntif.

Selain itu ada pendapat lain dari Devita, (2017:12-13) yang menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor kebutuhan dimana karyawan memiliki motivasi/dorongan dalam bekerja ketika mendapat kompensasi yang sesuai. Jadi kinerja karyawan rendah jika mereka menganggap pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan, sebaliknya kinerja karyawan akan tinggi jika mereka memandang pekerjaan sebagai kebutuhan atau untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

2. Faktor Organisasi

Faktor organisasi disini merupakan faktor gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi apabila mendapat gaji sesuai kebutuhan mereka.

3. Faktor Manajemen

Faktor manajemen ini merupakan faktor keterampilan teknis yang dimiliki pemimpin perusahaan. Kemampuan pemimpin perusahaan dalam mengatur sistem kerja serta dalam membangkitkan semangat maupun mengembangkan kemampuan karyawannya. Kemampuan ini dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamor dalam Nisakurohma, (2018:112) Kinerja karyawan disebut baik atau kurang baik dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian mencerminkan hasil pekerjaan karyawan dengan kemampuan yang cepat dan baik dalam penyelesaian masalah pada perusahaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan memberikan tambahan keilmuan untuk wawasan yang lebih banyak terkait kemampuan pekerjaan di bidang masing-masing usaha.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam mencerminkan analisa pegawai yang baik dan gambaran pengambilan keputusan ketika terdapat permasalahan sebagai praduga atau permasalahan pada periode sebelumnya.

4. Kepribadian

Kepribadian memberikan cerminan sikap dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan memberikan hasil maksimal pada pekerjaan yang dilakukan.

5. Motivasi Kerja

Motivasi dalam pekerjaan menunjukkan keinginan atau kebutuhan atas diri dengan kepeminatan dalam penyelesaian tanggung jawab dan mengembangkan ide untuk bekerja

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan memberikan gambaran tentang kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari sikap dan tindakan yang dimiliki untuk melaksanakan manajemen efektif dalam perusahaan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menunjukkan strategi efektif oleh pemimpin dalam mengatur pekerjaan sehingga memberikan dampak dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi landasan kenyamanan bekerja, dimana indikasi kepuasan memiliki faktor tersendiri setiap pegawai, dari lingkungan, gaji serta lainnya sesuai kebutuhan.

10. Loyalitas

Loyalitas menjadi pengukuran kinerja untuk mengetahui lama bekerja karyawan sesuai kebutuhan dan bukti kenyamanan lingkungan yang diterima dengan kesesuaian gaji dan sebagainya.

11. Komitmen

Komitmen merupakan salah satu poin penting untuk mengetahui kinerja karena dalam pekerjaan yang diselesaikan sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku dan pemberian tugas yang dikerjakan.

12. Disiplin Kerja

Disiplin dalam pekerjaan yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku pada sebuah perusahaan. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

2.5 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge atau pengetahuan yang dimiliki karyawan sangat berperan penting dalam sebuah organisasi terutama dalam menjalankan tugas atau kewajibannya. Menurut Mangkunegara, (2005:67) selain motivasi dan besarnya kompensasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah potensi IQ dan Skill.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ulfayza (2020) menyatakan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap 24 kinerja karyawan dengan nilai t yang dihasilkan sebesar 3,498 dimana nilai tersebut lebih besar dari

nilai t yang telah di tentukan yaitu 1,96. Dengan demikian, hipotesis H1 yang berbunyi “*Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” dapat dinyatakan diterima.

H1: *Knowledge Sharing* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Membuat lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat karyawan bekerja lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan Ferawati, (2017) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikasi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H2 yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” dapat dinyatakan diterima.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

2.5.3 Pengaruh *Corporate Culture* Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya menggambarkan gaya atau alur dalam organisasi yang mengakibatkan karyawan baru akan mengikuti atasan serta perilaku karyawan lainnya dengan kecenderungan dalam mempengaruhi tingkatan budaya dalam perusahaan. Dalam perusahaan memiliki budaya masing-masing bidang yang

sebelumnya menjadikan kebiasaan aktif dalam beroperasi dan menuju efektivitas hasil kinerja.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Suharmono (2017) yang menyatakan terdapat hubungan atau pengaruh antara *Corporate Culture* Terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian ke tiga yang dilakukan oleh Tafa Ulfayza pada tahun 2020 dengan judul Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Structural Equation Modeling* mendapatkan hasil *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t 3,498. Persamaan penelitian ini dengan yang sedang diteliti oleh peneliti ada pada metode dan analisis data yaitu sama-sama menggunakan kuantitatif dan analisis data dengan PLS.
2. Penelitian pertama dilakukan oleh Nuzqi Taufikur Rohman pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh *Locus of Control* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis data dengan SPSS sedangkan peneliti menggunakan kuantitatif dan analisis data dengan PLS.
3. Penelitian yang dilakukan Nela Pima Rahmawati, dkk pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan yang diteliti peneliti ada pada metode dan

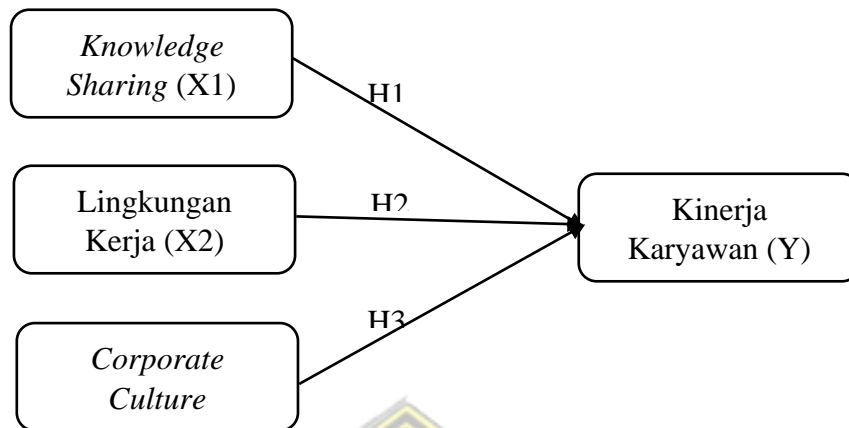
anaisis datanya. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif dan analisis data SPSS sedangkan peneliti menggunakan kuantitatif dan analisis data PLS.

4. Penelitian Nurrahmi, dkk pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis data PLS.

2.7 Kerangka Berpikir

Knowledge sharing, lingkungan kerja dan budaya perusahaan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Membagikan ilmu atau pengetahuan dan dengan lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan sering membagikan pengalaman masing-masing maka kinerja karyawan tentunya akan meningkat. Dengan didukung lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan akan lebih baik lagi karena karyawan menyukai tempat kerjanya. Mengacu pada kerangka ini, maka peneliti menerapkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Berpikir



2.8 Hipotesis

H₀₁ = Tidak ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

H_{a1} = Adanya pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

H₀₂ = Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a2} = Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H₀₃ = Tidak ada pengaruh *corporate culture* terhadap kinerja karyawan

H_{a3} = Adanya pengaruh *corporate culture* terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menguji hipotesis atau hubungan antar dua/lebih variabel menggunakan data angka yang diperoleh dengan metode statistik (Azwar, 2004). Untuk itu peneliti ingin menguji hipotesis dan menjelaskan bentuk hubungan antar variabel yang diajukan.

Peneliti ingin mengungkap pengaruh antara knowledge sharing dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil responden dari bagian produksi Konveksi Ana Diana H Casipan.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah sekelompok/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu sehingga menjadi perhatian peneliti dan kemudian datanya ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bagian produksi Konveksi Ana Diana H Casipan dengan jumlah 80 karyawan.

Tabel 2 Pembagian Karyawan bagian produksi Konveksi Ana Diana H Casipan

No	Jenis Bidang	Jumlah
1	Penyusun Kain	15
2	Pola	11
3	Potong Kain	25
4	Penjahit	29
Jumlah		80

Teknik sampling atau teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono, (2002) mengatakan bahwa sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel menggunakan semua populasi karena dibawah 100 orang. Menurut Arikunto, (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

3.3 Instrumen Penelitian

Pengumpulan data adalah alat bantu dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data agar menjadi sistematis dan penelitin terbukti. Penelitian ini menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data, sedangkan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Likert.

Setelah data terkumpul akan diukur menggunakan skala likert untuk mendapatkan nilai atau skor dari alternatif jawaban. Skala likert digunakan untuk mengukur pengaruh knowledge sharing dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi empat dengan rentang nilai 1 sampai 5. Kuesioner yang digunakan terdiri dari tiga bagian yaitu:

1. Bagian pertama berisi identitas responden yang meliputi: nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama responden bekerja di Konveksi Ana H Casipan bagian produksi.
2. Bagian kedua berisi cara pengisian kuesioner memuat petunjuk teknis pengisian kuesioner untuk memudahkan responden memahami dan memberikan tanggapan.

3. Bagian ketiga berisi pertanyaan-pertanyaan tentang *knowledge sharing*, lingkungan kerja, *corporate cultural* dan kinerja karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat digunakan dalam memperoleh data penelitian. Menurut Sugiyono, (2012) *field reseach* atau studi lapangan merupakan penelitian langsung dengan membagikan kuisisioner kepada responden yang memenuhi syarat. Untuk itu diharapkan kuisisioner yang dibagikan kepada responden dapat memberikan data dan dapat mengukur pengaruh *knowledge sharing* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.5 Definisi Oprasional dan Indikator

Definisi operasional dapat didasarkan pada satu atau lebih sumber, atau referensi dengan disertai alasan yang mendasari penggunaan definisi yang dimaksud. Setelah didefinisikan variabel penelitian harus dapat diukur menurut kaidah atau ukuran yang lazim diterima secara akademis. Variabel yang akan diteliti harus didefinisikan secara operasional berdasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan, dapat diamati (diobservasi) sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti, terbuka untuk diuji kembali oleh peneliti selanjutnya. Definisi operasional pada variabel penelitian Pengaruh *knowladge sharing*, lingkungan kerja dan *corporate culture* terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi Konveksi Ana Diana H Casipan adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Definisi Oprasional dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	<i>Knowledge sharing</i> merupakan pertemuan antarindividu yang saling bertukar ilmu pengetahuan sehingga menimbulkan munculnya ide-ide baru dan kreativitas dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesiediaan berbagi pengetahuan b. Kesiediaan berbagi informasi baru sesuai dengan kapasitas pekerjaan c. Kesiediaan memberi saran dalam pekerjaan d. Kesiediaan berdiskusi selama pertemuan e. Kesiediaan berbagi pengalaman sebagai solusi (Chuang, 2013) 	Likert 5 point
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang akan mempengaruhi kinerja pekerja baik dari fisik, psikologi, dan aspek sosial.	<ul style="list-style-type: none"> a. Ventilasi dan temperatur di tempat kerja b. Suara di tempat kerja c. Infrastruktur dan interior d. Dukungan rekan kerja e. Dukungan Pimpinan f. Hubungan antar rekan kerja g. Kebersihan tempat kerja h. Keamanan tempat kerja i. Kenyamanan tempat kerja (Jain dan Kaur, 2014) 	Likert 5 point
<i>Corporate Culture</i> (X3)	Asumsi dasar yang berupa nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi untuk menghadapi permasalahan eksternal dan internal	<ul style="list-style-type: none"> a. Keleluasaan hak pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. b. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko. c. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi. d. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi. e. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi. 	Likert 5 point

		f. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi. g. Toleransi terhadap konflik, h. Pola komunikasi (Umar, 2008)	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dilihat dari kualitas, kuantitas, kemampuan, dan sikap.	a. Kemampuan dan keahlian b. Pengetahuan c. Rancangan Kerja d. Kepribadian e. Motivasi Kerja f. Kepemimpinan g. Gaya Kepemimpinan h. Budaya Organisasi i. Kepuasan Kerja j. Loyalitas k. Komitmen l. Disiplin Kerja (Kasmir;2016)	Likert 5 point

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Metode Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software smart PLS versi 3.0 Uji *Partial Least Square* (PLS) ini adalah pendekatan persamaan struktural atau *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis varian. Pendekatan ini digunakan untuk melakukan analisis jalur yang banyak digunakan dalam studi keperilakuan, sehingga PLS menjadi teknik statistik yang digunakan dalam model yang lebih dari satu variabel dependen dan variabel independen (Muniarti, 2013).

Menurut Muniarti (2013), Uji PLS lebih sesuai dengan studi eksperimen (dengan model yang lebih kompleks) yang memang memiliki keterbatasan data dan tujuan kausalitas. Byrne (2014) dalam Wingdes (2019) menyatakan SEM mampu

menguji variabel laten sehingga mengatasi kekurangan regresi dan memungkinkan pengujian hubungan variabel dependen yang berkelompok. Dalam pengujian variabel yang berkelompok sehingga SEM dapat memberikan perkiraan yang tepat dan lebih efisien dibandingkan dengan regresi. Menurut Jogiyanto, (2007) analisis *Partial Least Squares* (PLS) merupakan teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. *Partial Least Squares* (PLS) adalah suatu metode statistika *Structural Equation Modelling* berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika pada data terjadi permasalahan Terdapat tiga tahap analisa pada PLS sebagai berikut:

3.6.2 Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Analisa *Outer Model* atau model pengukuran dalam uji *Partial Least Squares* dilakukan untuk menguji validitas internal dan reliabilitas. Dengan menggunakan analisa outer model akan menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya, atau dapat didefinisikan bahwa *outer model* menjelaskan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung kecuali diukur dengan satu atau lebih variabel manifes. Variabel laten disebut pula dengan istilah *unobserved variabel*, konstruk atau konstruk laten. Variabel laten diberi simbol lingkaran atau elips. Variabel laten dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut.

1. Variabel laten eksogen, merupakan variabel independen (bebas) yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang

menjadi variabel laten eksogen adalah variabel *knowledge sharing* (X1), lingkungan kerja (X2) dan *corporate cultural* (X3).

2. Variabel laten endogen, merupakan variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel laten endogen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Ghozali (2013) Model Pengukuran (*outer model*) dapat disebut juga dengan model luar, menghubungkan semua *manvest variable* atau indikator dengan variabel latennya. Dalam PLS satu *maninvest variable* hanya dapat dihubungkan dengan satu variabel laten. Semua *maninvest* yang dihubungkan dengan satu variabel laten disebut sebagai satu blok. Cara variabel dihubungkan dengan indikatornya dapat reflektif dapat juga formatif. Pada *outer model* ini uji yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. **Convergent Validity**

Validitas konvergen tercapai ketika indikator-indikator pada suatu konstruk saling berkorelasi tinggi dan memiliki skor loading yang cukup. Validitas ditunjukkan tidak hanya pada skor *loading* tetapi juga oleh konvergensi seluruh indikator pengukur di suatu konstruk. Validitas diskriminan menunjukkan bahwa indikator-indikator di konstruk yang lain. Validitas tercapai tidak hanya ketika skor *loading* memenuhi kriteria tetapi juga diskriminasi korelasi indikator-indikator konstruk yang lain. Validitas konvergen dan diskriminan saling berkorelasi positif, artinya konstruk yang memenuhi validitas diskriminan seharusnya memenuhi validitas konvergen.

Nilai *Convergent Validity* merupakan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan > 0,6 (Mahdai Ibrahim, Irma Suryani, 2017).

Secara statistic, validitas konvergen dan validitas diskriminan dapat diukur dengan parameter skor loading di model penelitian (*Rule of Thumbs* > 0.7) dan menggunakan parameter *AVE* (*Average Variance Extracted*) merupakan rerata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS. *AVE* dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Lambang λ melambangkan *standardize loading factor* dan i adalah jumlah indikator. *AVE* dihitung sebagai rerata akar *standardize loading factor* (akar korelasi berganda) yang dibagi dengan jumlah indikator. Jadi dapat disimpulkan bahwa *AVE* adalah rerata akar *loading factor*. Uji Validitas konstruk juga dilakukan dengan *Communality* yang merupakan ukuran kualitas model pengukuran pada tiap blok variabel laten yang dihasilkan dalam proses iterasi algoritma dalam PLS. *Communality* dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$Communality = \frac{1}{P_j} \sum_{h=1}^{P_j} korelasi^2(X_{jh}, Y_j)$$

Redundancy juga menjadi pengukuran untuk menentukan uji validitas konstruk yang merupakan ukuran kualitas model structural pada

setiap blok variabel dependen yang diperoleh pada proses iterasi algoritma dalam pengujian model pengukuran. *Redundancy* dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Redundancy } Y_j = \text{Communality } j \times R^2 \text{ (} Y_j' \text{ yang menjelaskan } Y_j \text{)}$$

Perhitungan tersebut didasarkan dengan skor AVE harus $> 0,5$, *Communality* $> 0,5$, dan *Redundancy* mendekati 1. Jika skor *loading* $< 0,5$, indikator ini dapat dihapus dari konstruksya karena indikator ini tidak termuat (*load*) ke konstruk yang mewakilinya. Jika skor *loading* antara 0,5-0,7 sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor *loading* tersebut sepanjang skor AVE dan *Communality* indikator $> 0,5$.

2. *Discriminant Validity*

Nilai ini merupakan nilai *Cross Loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Abdillah, dkk (2020) menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Konsep reliabilitas sejalan dengan validitas konstruk atau kuantitatif. Konstruk valid sudah pasti reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid. Oleh karena itu, pada umumnya peneliti mengutamakan pencapaian validitas konstruk dibandingkan reliabilitas. Ketika validitas konstruk tidak tercapai maka

peneliti kemudian berharap setidaknya dapat mencapai reliabilitas. Berikut beberapa teknik dalam menguji reliabilitas.

Pada penelitian berikut menggunakan teknik reliabilitas dengan *Cronchbach's Alpha*. Dalam pengujian *Cronchbach's Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas konsistensi internal skala-skala item berganda dengan ketentuan nilai harus $>0,60$. Penilaian reliabilitas juga dapat dilakukan dengan pengamatan *Composite Reliability* yang merupakan teknik statistika untuk menguji nilai sesungguhnya dari variabel dengan ketentuan nilai reliabilitas dari *Composite Reliability* selalu lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *Cronchbach's Alpha*. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Werts et al (1974) dalam Abdillah (2020) yang menyatakan *Composite Reliability* lebih baik digunakan dalam teknik PLS.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item

reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

3.6.3 Analisa Inner Model (Model Struktural)

Analisa *Inner Model* atau model struktural ini dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang diuji. Model struktural ini dapat dilihat dari beberapa indikator Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square yang terdapat pada model *Partial Least Squares* dapat dievaluasi dengan melihat Q-Square (*Predictive Relevance*) untuk model variabel. Q-Square berfungsi untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang didapat dari model dan estimasi parameternya. Suatu model mempunyai nilai *Predictive Relevance* jika nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol), sedangkan suatu model yang kurang memiliki *Predictive Relevance* mempunyai nilai Q-Square kurang dari 0 (nol).

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Metode *explanatory research* merupakan pendekatan metode yang menggunakan *Partial Least Squares*, karena pada metode ini terdapat pengujian hipotesis. Cara menguji hipotesis dapat dilihat dengan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk α 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 (Abdillah, 2020). Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika

t- statistik > 1,96. Untuk menolak atau menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan pengaruh *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja Dan *Corporate Culture* terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. Proses untuk mendapatkan responden dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada para karyawan di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. Para karyawan melakukan pengisian kuesioner kemudian akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan bidang pekerjaan yang dilakukan. Deskripsi ini digunakan untuk mengetahui karakteristik secara umum oleh karyawan di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak sebanyak 80 responden pada penelitian sudah dianggap mewakili seluruh karyawan bagian produksi di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak.

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik penting untuk mengetahui jumlah responden dengan gender yang dominan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada seluruh karyawan bagian produksi di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak pada hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	49	61,25
Laki-laki	31	38,75
Total	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil penelitian menunjukkan jumlah responden dominan pada karyawan Konveksi Ana Diana H Casipan Demak bagian produksi adalah perempuan sebanyak 61, 25 persen atau 49 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa jumlah diperoleh berdasarkan kebutuhan produksi pada usaha garmen adalah ketelitian saat menjahit sehingga proses produksi dilaksanakan oleh karyawan perempuan.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia menjadi karakteristik responden yang menunjukkan kemampuan karyawan serta loyalitas saat mulai karyawan bekerja pada seluruh karyawan bagian produksi di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak hingga lama bekerja saat ini dengan data sebagai berikut. Secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam (Umar, 2012) :

$$\text{Rentang} = \text{Data terbesar} - \text{Data terkecil} = 38 - 18 = 20$$

$$\text{Panjang Kelas} = 1 + (3,3) \log n = 1 + (3,3) \log 80 = 7,2802$$

$$\text{Kelas} = \frac{\text{Rentang}}{\text{banyak kelas}} = \frac{20}{7,2802} = 2,7471 = 3$$

Berdasarkan perhitungan kelas untuk mengetahui jumlah responden maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18-20	2	2,5
21-23	11	13,75
24-26	19	23,75
27-29	22	27,5
30-32	10	12,5
33-35	10	12,5
36-38	6	7,5
Total	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil terbanyak usia responden pada usia sekitar 27 hingga 29 tahun yang menunjukkan bahwa usia produktif dan loyalitas memberikan informasi jika usia tersebut membutuhkan dana yang lebih banyak karena kebutuhan keluarga sehingga mewajibkan untuk bekerja lebih banyak agar mampu menambah penghasilan. Kenyamanan diperoleh sehingga korelasi terhadap lama bekerja yang lebih dari dua tahun dapat dilaksanakan dengan baik saat penyelesaian pekerjaan.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Posisi pekerjaan menentukan jumlah responden untuk menunjukkan tingkatan sasaran penelitian dan hasil yang baik pada kinerja karyawan. Dalam penelitian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Jabatan/Posisi

Jabatan/Posisi	Jumlah	Presentase
Penyusun Kain	15	18,75
Pola	11	13,75
Potong Kain	25	31,25
Penjahit	29	36,25
Total	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa jabatan atau posisi terbanyak adalah pada bagian penjahit dengan jumlah 29 karyawan dan presentase 36,25 persen. Hal tersebut menunjukkan melalui gender perempuan diketahui lebih teliti dalam melakukan hal teliti sehingga penjahit untuk membuat produk lebih banyak diperankan pada usaha garmen. Selain itu, potong kain memiliki sumber daya pekerja dibawah penjahit karena pekerjaan dengan ketelitian melalui

informasi pemilik dilakukan pada orang dengan usia kurang dari 30 tahun untuk memperoleh pekerjaan yang maksimal dan ketelitian sesuai target.

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan loyalitas para karyawan karena tidak sekedar melakukan pekerjaan dalam beberapa bulan dan garmen memiliki progress yang baik terhadap pangsa pasar yang dituju dalam produk fashion berdasarkan kebutuhan pakaian dalam wanita. Secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan menurut (Umar, 2012) :

$$Rentang = Data\ terbesar - Data\ terkecil = 14 - 1 = 13$$

$$Panjang\ Kelas = 1 + (3,3) \log n = 1 + (3,3) \log 80 = 7,2802$$

$$Kelas = \frac{Rentang}{banyak\ kelas} = \frac{13}{7,2802} = 1,7856 = 2$$

Berdasarkan perhitungan kelas untuk mengetahui jumlah responden maka dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1-2	9	11,25
3-4	22	27,5
5-6	23	28,75
7-8	10	12,5
9-10	3	3,75
11-12	6	7,5
13-14	7	8,75
Total	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil jawaban responden terkait dengan masa kerja paling lama di sekitar 5 hingga 6 tahun sebanyak 23 orang. Hasil tersebut menunjukkan perhitungan produktif masih dalam tahap mempertahankan pekerjaan di bidang

garmen di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak bagian produksi dengan kenyamanan lokasi dan lingkungan kerja.

Pada masa kerja dengan jumlah paling sedikit diperoleh pada tahun 9 hingga 10 tahun dengan 3 karyawan yang menunjukkan bahwa berkurangnya jumlah orang dengan kisaran masa kerja tersebut dapat dipengaruhi faktor usia dan kebutuhan rumah tangga serta kesehatan yang mewajibkan untuk beristirahat atau mampu mengendalikan kesehatan lebih stabil. Namun pada masa kerja lebih dari 10 tahun dapat dianalisa dengan kebutuhan rumah tangga yang mewajibkan untuk bekerja didukung dengan kesehatan yang dimiliki.

4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir menunjukkan seberapa penting pengalaman dan kemampuan pemikiran karyawan dalam menyikapi permasalahan yang dihadapi saat melaksanakan pekerjaan pada seluruh karyawan bagian produksi di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak didukung dengan data sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMP	7	8,75
SMA/SMK	73	91,25
Total	80	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir paling dominan adalah lulusan SMA atau SMK dengan jumlah karyawan sebanyak 73 orang atau setara dengan presentase 91,25 persen karena kestabilan emosi dan ketentuan dapat bekerja setelah usia 17 tahun dapat dicapai di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. Pendidikan SMA atau SMK dianggap lebih mampu

berkompetisi serta bertahan dengan kenyamanan pekerjaan yang stabil dan dinilai memiliki pengalaman khususnya pada lulusan SMK jurusan yang sebidang dengan pengelolaan pakaian.

4.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel menggambarkan hasil jawaban responden terhadap respon pernyataan yang diberikan melalui kuisioner. Secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dengan kategori rendah, sedang dan tinggi sebagai berikut, menurut (Umar, 2012) :

$$RS = \frac{TT - TR}{Kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Keterangan:

5 = skala likert tertinggi yang digunakan dalam penelitian

1 = skala likert terendah yang digunakan dalam penelitian

Berikut ini akan dijelaskan rentang skala untuk kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Tabel 4.6 Kriteria Interval Penilaian

No	Interval	Kategori
1	Interval 1 – 1,80	Sangat Rendah
2	Interval 1,81 – 2,60	Rendah
3	Interval 2,61 – 3,40	Sedang
4	Interval 3,41 – 4,20	Tinggi
5	Interval 4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel *Knowledge Sharing*

Analisis deskriptif pada variabel *Knowledge Sharing* dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Deskriptif Variabel *Knowledge Sharing*

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Kesediaan berbagi pengetahuan khusus	52	260	28	112	0	0	0	0	0	0	4,65
Kesediaan berbagi pengetahuan secara virtual	38	190	39	156	3	9	0	0	0	0	4,44
Kesediaan memberi saran dalam pekerjaan	33	165	36	144	11	33	0	0	0	0	4,28
Kesediaan berdiskusi selama pertemuan	42	210	28	112	10	30	0	0	0	0	4,40
Kesediaan berbagi pengalaman sebagai solusi	43	215	21	84	16	48	0	0	0	0	4,34
Nilai rata-rata											4,42

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilairata-rata tertinggi terletak pada indikator 1 dengan pernyataan Kesediaan berbagi pengetahuan khusus dengan nilai sebesar 4,65 menunjukkan pengetahuan khusus atau keahlian dapat meningkatkan kemampuan sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan lebih maksimal. Pada indikator ketiga dengan pernyataan Kesediaan memberi saran dalam pekerjaan menunjukkan hasil terendah dengan nominal 4,28 sehingga proses operasional saling membantu dengan *sharing* bukan pada satu bidang dan hubungan antarrekan serta antarjabatan kepada pemilik atau kepala bagian.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Analisis deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan kerja

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Ventilasi dan temperatur di tempat kerja	31	155	43	172	5	15	0	0	0	0	4,23
Suara di tempat kerja	43	215	32	128	5	15	0	0	0	0	4,48
Infrastruktur dan interior	39	195	36	144	5	15	0	0	0	0	4,43
Dukungan rekan kerja	40	200	26	104	14	42	0	0	0	0	4,33
Dukungan Pimpinan	29	145	48	192	3	9	0	0	0	0	4,33
Hubungan antar rekan kerja	37	185	40	160	3	9	0	0	0	0	4,43
Kebersihan tempat kerja	41	205	30	120	9	27	0	0	0	0	4,40
Keamanan tempat kerja	38	190	33	132	9	27	0	0	0	0	4,36
Kenyamanan tempat kerja	48	240	24	96	8	24	0	0	0	0	4,50
Nilai rata-rata											4,39

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator 9 kenyamanan tempat kerja dengan rata-rata 4,50 menjadi gambaran pertama yang dibutuhkan untuk bekerja dilingkungan yang kondusif. Hasil indikator terendah terdapat pada indikator 1 berupa ventilasi dan temperatur di tempat kerja dengan nilai 4,23 yang menggambarkan lingkungan yang baik tidak bergantung atau tidak menjadi hal yang utama untuk kenyamanan penyelesaian pekerjaan. Faktor penunjang lain sangat mempengaruhi lingkungan kerja seperti dukungan baik dari rekan dan pimpinan serta kenyamanan yang diperoleh masing-masing karyawan yang berbeda-beda.

4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel *Corporate Culture*

Analisis deskriptif pada variabel *Corporate Culture* dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Deskriptif Variabel *Corporate Culture*

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	33	165	21	84	26	78	0	0	0	0	4,09
Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.	42	210	35	140	3	9	0	0	0	0	4,49
Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.	41	205	25	100	14	42	0	0	0	0	4,34
Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.	37	185	26	104	17	51	0	0	0	0	4,25
Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.	42	210	27	108	11	33	0	0	0	0	4,39
Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.	51	255	11	44	18	54	0	0	0	0	4,41
Toleransi terhadap konflik,	44	220	21	84	15	45	0	0	0	0	4,36
Pola komunikasi	55	275	17	68	8	24	0	0	0	0	4,59
Nilai rata-rata											4,37

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan jawaban responden terkait *Corporate Culture* pada seluruh karyawan bagian produksi di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak menunjukkan nilai tertinggi diperoleh indikator 8 Pola komunikasi yang memberikan gambaran tentang penyampaian pesan oleh pemilik dan antar karyawan divisi guna mencapai produktivitas yang baik dari segala aspek. Nilai terendah jawaban responden terletak pada indikator 1 dengan pernyataan Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan keleluasaan

memiliki batas namun disesuaikan dengan kemampuan karyawan, apabila sesuai target yang direncanakan akan memperoleh upah yang telah disepakati, dan akan memperoleh kelebihan atau insentif serta bonus jika dikerjakan dengan baik.

4.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Indeks										Rata-rata
	SS		S		R		TS		STS		
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	
Kemampuan dan keahlian	52	260	23	92	5	15	0	0	0	0	4,59
Pengetahuan	27	135	40	160	13	39	0	0	0	0	4,18
Rancangan Kerja	48	240	18	72	14	42	0	0	0	0	4,43
Kepribadian	41	205	29	116	10	30	0	0	0	0	4,39
Motivasi Kerja	39	195	30	120	11	33	0	0	0	0	4,35
Kepemimpinan	41	205	28	112	11	33	0	0	0	0	4,38
Gaya Kepemimpinan	42	210	32	128	6	18	0	0	0	0	4,45
Budaya Organisasi	46	230	26	104	8	24	0	0	0	0	4,48
Kepuasan Kerja	43	215	25	100	12	36	0	0	0	0	4,39
Loyalitas	50	250	19	76	10	30	1	2	0	0	4,48
Komitmen	49	245	23	92	6	18	2	4	0	0	4,49
Disiplin Kerja	54	270	19	76	6	18	1	2	0	0	4,58
Nilai rata-rata											4,43

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data penelitian seputar pengisian kuisisioner dari variabel kinerja karyawan dapat diketahui hasil tertinggi terletak pada indikator 1 berupa kemampuan dan keahlian yang menunjukkan keahlian sangat diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan yang efektif. Kemampuan dapat ditingkatkan menjadi keahlian khusus yang mampu memberikan kontribusi hasil apabila terfokus pada beberapa bidang tertentu. Nilai terendah diperoleh melalui indikator 2 yang menyatakan pengetahuan dimana kepeminatan atas meningkatkan kemampuan

melalui pembelajaran hal baru akan memberikan hasil yang baik untuk kinerja seperti pada Konveksi Ana Diana H Casipan Demak memiliki beberapa bidang produksi dimana apabila masing-masing karyawan dapat menguasai lebih dari satu keahlian dapat meningkatkan kemungkinan untuk kenaikan jabatan serta penugasan yang terfokus dan menjadi kepala bagian.

4.3 Hasil *Outer Model* (Model Pengukuran)

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Hasil uji validitas seluruh variabel yang sudah diolah menggunakan SmartPLS 3.0 dapat ditunjukkan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas melalui *Outer Loading*

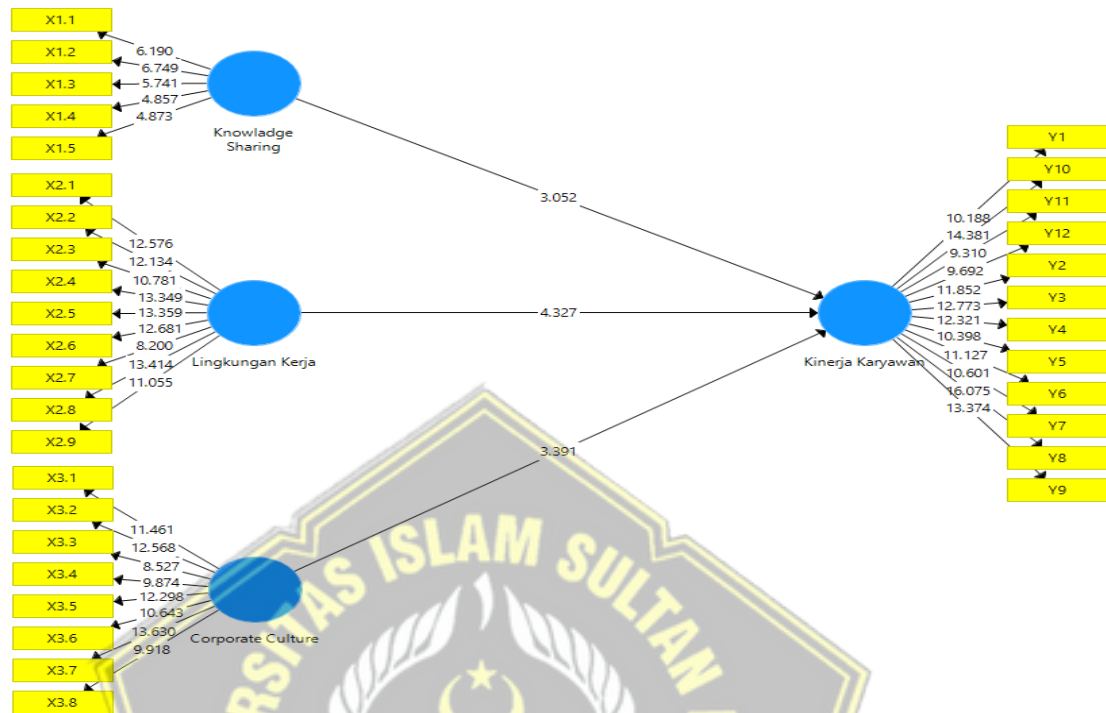
Variabel	No. Item	<i>Outer Loading</i>	Ketentuan	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	X1.1	0.729	0.70	Valid
	X1.2	0.735		Valid
	X1.3	0.714		Valid
	X1.4	0.710		Valid
	X1.5	0.745		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.731	0.70	Valid
	X2.2	0.735		Valid
	X2.3	0.734		Valid
	X2.4	0.727		Valid
	X2.5	0.729		Valid
	X2.6	0.739		Valid
	X2.7	0.717		Valid
	X2.8	0.729		Valid
	X2.9	0.754		Valid

<i>Corporate Culture</i> (X3)	X3.1	0,723	0.70	Valid
	X3.2	0,715		Valid
	X3.3	0,712		Valid
	X3.4	0,718		Valid
	X3.5	0,764		Valid
	X3.6	0,762		Valid
	X3.7	0,784		Valid
	X3.8	0,733		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,719	0.70	Valid
	Y2	0,785		Valid
	Y3	0,703		Valid
	Y4	0,713		Valid
	Y5	0,731		Valid
	Y6	0,723		Valid
	Y7	0,742		Valid
	Y8	0,708		Valid
	Y9	0,747		Valid
	Y10	0,731		Valid
	Y11	0,757		Valid
	Y12	0,703		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil dari eliminasi variabel variasi produk menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung sudah sesuai atau lebih dari r-tabel. Hal tersebut menyatakan bahwa seluruh indikator dalam variabel sudah dinyatakan valid. Hasil loading faktor pada seluruh variabel dapat ditunjukkan pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1 Gambar Uji Validitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengetahui tingkat konsistensi suatu alat ukur. Variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronback's alpha > 0,07 dan nilai *composite reliability* > 0,07. Hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.9, sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
1	<i>Knowledge Sharing</i>	0,708	0,848	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,893	0,913	Reliabel
3	<i>Corporate Culture</i>	0,883	0,906	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,921	0,932	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang digunakan sudah memiliki nilai diatas kriteria yang ditetapkan yaitu 0,70. Artinya kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

4.3.3 Hasil *Inner Model* (Model Struktural)

Setelah pengujian *outer model* yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model structural). *Inner model* dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk kontrak dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi

Item	R Square
Kinerja Karyawan	0.385

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan nilai *r-square* pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja dan *corporate culture* mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja karyawan sebesar 38,5%, dan sisanya sebesar 61,5% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-square* merupakan nilai persentase jumlah data dari variabel independen yang secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sehingga hal tersebut

menunjukkan kemampuan variabel *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja dan *corporate culture* dalam penelitian yang dilakukan pada Konveksi Ana Diana H Casipan Demak terhadap kinerja karyawan sebanyak 38,5 persen.

4.3.4 Uji Hipotesis (*Bootstraping*)

Penilaian signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada output SmartPLS. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil T Statistik (*Bootstraping*)

Item	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Value
<i>Knowledge Sharing</i> → Kinerja Karyawan	0.285	0.304	0.093	3.052	0.002
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.350	0.358	0.081	4.327	0.000
<i>Corporate Culture</i> → Kinerja Karyawan	0.292	0.298	0.086	3.391	0.001

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

4.3.5 Pengujian Hipotesis

4.3.5.1 Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat nilai *original sample* adalah sebesar 0.285 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* 3.052 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.66412. Nilai *original sample* menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan 1 persen variabel *knowledge sharing* sedangkan variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan akan mengalami

peningkatan sebesar 0.285. Arah positif menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

4.3.5.2 Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat nilai *original sample* adalah sebesar 0.350 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* 4.327 lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1.66412. Nilai *original sample* menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan 1 persen variabel lingkungan kerja sedangkan variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.350. Arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

4.3.5.3 Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat nilai *original sample* adalah sebesar 0.292 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* 3.391 lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1.66412. Nilai *original sample* menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan 1 persen variabel *Corporate Culture* sedangkan variabel lain tetap maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.292. Arah positif menunjukkan bahwa *Corporate Culture* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

4.4 Pembahasan

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh dalam kinerja karyawan di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. Mengingat literatur sebelumnya, penelitian ini menggunakan empat item, yaitu *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja dan *corporate culture* untuk mengetahui kinerja karyawan. Sebanyak tiga hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dan di bantu dengan software SmartPLS 3.0, hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge Sharing digunakan sebagai pengukuran dalam kinerja karyawan dapat mengamati kebutuhan hasil yang baik atas dasar kesediaan atau sikap pegawai dalam menghadapi tanggung jawab pekerjaan. Pada Konveksi Ana Diana H Casipan Demak bagian produksi memberikan hasil yang baik sesuai dengan rata-rata jawaban atas indikator namun mendukung seluruh pernyataan yang akan menunjukkan fokus terbaik untuk dilakukan evaluasi dan perbaikan. *Knowledge sharing* memberikan gambaran hubungan yang baik antarkaryawan maupun pimpinan sehingga dapat membantu peningkatan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik atau positif antara *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada Konveksi Ana Diana H Casipan Demak sehingga semakin tinggi *Knowledge Sharing* yang dimiliki akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian didukung oleh Ulfayza (2020) menyatakan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga memberikan dampak peningkatan *knowledge sharing* akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memberikan dampak yang sangat dapat dirasakan oleh karyawan ketika berada pada tempat kerja. Lingkungan bukan hanya dalam bentuk fisik namun non fisik berupa dukungan dan kerjasama antar karyawan dapat memberikan hasil yang baik pada kinerja serta loyalitas dalam bekerja dengan kepeminatan yang tinggi. Hubungan tersebut menunjukkan arah positif dimana semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan akan meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi pada Konveksi Ana Diana H Casipan Demak.

Hasil penelitian yang dilakukan Ferawati, (2017) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang diperoleh juga menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam keadaan yang kondusif memberikan peningkatan kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh *Corporate Culture* Terhadap Kinerja Karyawan

Corporate Culture menjadi bagian dalam pengembangan diri untuk mencapai kinerja karyawan yang efektif karena dalam praktiknya budaya yang baik dalam sebuah lingkungan pekerjaan akan meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan pada Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. *Corporate Culture* menjadikan kebiasaan yang baik jika efektif dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan, namun ada baiknya menjadi seorang pemilik selalu mengevaluasi karena budaya

kerja yang diciptakan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Semakin tinggi *Corporate Culture* berdasarkan kebutuhan pekerjaan di perusahaan akan memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Suharmono (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Corporate Culture* terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan semakin baik *Corporate Culture* memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. Pernyataan Kesediaan berbagi pengetahuan khusus dengan nilai sebesar 4,65. Hal ini berarti bahwa pandangan karyawan dalam bekerja di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak menunjukkan pengetahuan khusus atau keahlian dapat meningkatkan kemampuan sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan lebih maksimal perlu dipertahankan.
2. Lingkungan kerja mempunyai hasil penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. Semakin baik lingkungan kerja yang diterima karyawan terutama pada pernyataan kenyamanan tempat kerja dengan rata-rata 4,50 menjadi gambaran pertama yang dibutuhkan untuk bekerja dilingkungan yang kondusif akan memberikan dampak baik pada kinerja karyawan.
3. *Corporate Culture* dalam penelitian memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. *Corporate Culture* memberikan budaya kerja turun temurun kepada karyawan baru serta menciptakan efektivitas kerja agar menjadi maksimal terutama dalam pernyataan pola komunikasi yang memberikan gambaran

tentang penyampaian pesan oleh pemilik dan antar karyawan devisi guna mencapai produktivitas yang baik dari segala aspek..

4. Kinerja karyawan perlu mempertahankan seputar pernyataan kemampuan dan keahlian yang menunjukkan keahlian sangat diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan yang efektif menunjukkan nilai sebesar 4,59. Kemampuan dapat ditingkatkan menjadi keahlian khusus yang mampu memberikan kontribusi hasil apabila terfokus pada beberapa bidang tertentu.

5.2 Saran

Dengan demikian implikasi hasil penelitian ini bagi manajerial dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut adalah :

1. Variabel dengan nilai terendah pada analisis jalur adalah *knowledge sharing* dengan indikator Kesiapan memberi saran dalam pekerjaan sebagai solusi yang dapat menjadi evaluasi kedepan dalam kinerja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam bentuk produk dengan minimal kesalahan.
2. Variabel lingkungan kerja perlu dievaluasi ulang dalam hal penataan ventilasi dan temperatur di tempat kerja sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja yang lebih maksimal.
3. Variabel *Corporate Culture* memiliki hasil penilaian terendah indikator dalam keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga target waktu kemungkinan menjadi prioritas karyawan namun dalam kualitas masih diperlukan cek ulang atau bagian Quality Control yang lebih baik.

Hal tersebut diharapkan keleluasaan kerja pada karyawan dengan tuntutan target produksi dapat dimaksimalkan dengan pengaturan waktu dan keleluasaan karyawan dalam bekerja berdasarkan target produksi.

4. Variabel Kinerja karyawan dalam indikator Pengetahuan harus lebih diperhatikan karena berbagi pengetahuan antarkaryawan sangat menunjang produksi dan kualitas yang maksimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Objek yang digunakan masih dalam skala kecil perihal jumlah karyawan untuk proses penyebaran kuisioner.
2. Penelitian memperoleh hasil ketiga variabel dengan analisa koefisien determinasi dari jawaban responden sebesar 38,5 persen dimana masih banyak faktor yang mempengaruhi selain penelitian saat ini.

5.4 Agenda Peneliti Mendatang

1. Penelitian sebaiknya dilakukan penambahan variabel serta hubungan baru seperti dengan moderasi atau intervening sehingga lebih memberikan solusi yang efektif dalam menganalisa kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi finansial dan non finansial serta pemberdayaan karyawan sebagai variabel penelitian.
2. Jumlah responden yang digunakan lebih banyak dan mencakup seluruh bagian perusahaan sehingga mengetahui permasalahan keseluruhan aktivitas terhadap kinerja karyawan dengan penambahan populasi serta dari sisi kualitatif melalui penyampaian lisan melalui wawancara.



DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Aditya. 2017. Meningkatkan Knowledge Sharing di Organisasi: Studi Literatur Terhadap Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*. Jurnal PASTI. 9(3):230-237
- Devita, Maria. 2017. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. JOM FISIP. 4(2):1-15
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. AGORA. 5(1)
- Kurniawan, Fajar. 2018. Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas X Yogyakarta). Skripsi. UII: Yogyakarta
- Latief, Baharuddin. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo Di Makasar. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. 1(2): 61-70
- Mangkunegara. A. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mazidah, Amalia. 2020. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 9(1):1-22

Nisakurohma, Agustya H. dan Bambang Swasto S. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 61(3): 109-115

NitiseMITO, A. (1996). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gahlia Indonesia

Rahmawati, Nela Pima. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2): 1-9

Rohman, Nuzqi T. 2019. Pengaruh *Locus of Control* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. Skripsi. UIN:Surakarta

Rudiyanto, Hendri. 2012. Pengaruh *Knowledge Sharing* Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT.Gulaku. Skripsi. UI:Depok

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta,

_____. 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ulfayza, Tafa. 2020. Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling. Skripsi. UIN Suska Riau: Pekanbaru.