BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan menjadi hal yang bersifat sangat penting dan tidak mudah bagi suatu perusahaan. Perusahaan wajib mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia tidak kecil, karena sebagai pusat pengelola dan penyedia sumber daya manusia untuk departmen lainnya. Adapun beberapa pengertian dari manajemen sumber daya manusia. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014: 21), "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian."

Sedangkan Flippo dalam Priansa (2014: 21) secara lebih spesifik mengatakan bahwa, "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentiaan pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat."

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia

sesuai dengan pekerjaan yang tepat dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional agar efektif dan efisien.

2.1.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia menurut Yani (2012: 3) yaitu :

1. Pendekatan SDM: Pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak azasi manusia.
2. Pendekatan Manajerial: Pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain.
3. Pendekatan Sistem: Pendekatan yang menekankan pada tanggung jawab subsistem dalam organisasi.
4. Pendekatan Proaktif: Pendekatan yang menekankan pada kontribusi terhadap karyawan, manajer, dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

2.1.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia akan memberikan manfaat yang baik pada organisasi. Berikut adalah manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi dalam Yani (2012: 5) :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.

4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karier secara efisien dan efektif.
8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan / manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.1.2 Perilaku Berbagi Pengetahuan

2.1.2.1 Pengertian Perilaku Berbagi Pengetahuan

Menurut Hussain *et.al* (2016:37) Perilaku Berbagi Pengetahuan atau *Knowledge Sharing Behaviour* dijelaskan sebagai komunikasi atau interaksi yang berlangsung baik antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pelanggan, dan secara tidak langsung menghasilkan transfer pengetahuan. Menurut Chen & Cheng (2012:474) Perilaku berbagi pengetahuan merupakan salah satu bagian penting dalam suatu organisasi, dengan adanya sumber daya yang bermanfaat dapat membantu meningkatkan kualitas kerja, karena karyawan yang unggul dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawan lainnya. Sedangkan menurut Yu *et. al* (2013:146) Perilaku Berbagi Pengetahuan yaitu menyampaikan apa saja yang ada di dalam pikiran termasuk bagian pendukung dalam berbagi

pengetahuan tetapi hal yang disampaikan harus ada dasarnya, karena pengetahuan tacit memang dianggap sulit untuk diutarakan tanpa dasar tertulis.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa Perilaku Berbagi Pengetahuan adalah menyampaikan apa saja yang ada di dalam pikiran melalui komunikasi atau interaksi yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kerja dan dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawan lainnya.

2.1.2.2 Indikator Perilaku Berbagi Pengetahuan

Indikator perilaku berbagi pengetahuan menurut Yu *et. al* (2013:146) dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

1. Tacit : Pengetahuan yang bersumber dari pengalaman, keyakinan, asumsi, dan kebiasaan atau proses pembelajaran yang terbentuk dalam pribadi yang sifatnya sulit di identifikasi, disimpan, dipetakan dan sulit dibagi.

   Menurut Kusumadmo (2013) *tacit knowledge* ada di kepala orang. Menurut Pawit (2012) jenis pengetahuan yang belum dikodifikasikan atau disimpan dalam media penyimpanan, disebut pengetahuan tasit *(tacit knowledge)*

2. Eksplisit : Merupakan pengetahuan yang bersumber dari *tacit knowledge* yang diartikulasikan, dikodifikasi, diorganisir, dalam sebuah media tertentu, sehingga dapat dibagi kepada rekan kerja.

   Menurut Kusumadmo (2013) dikodifikasi dan diekpresikan sebagai informasi di dalam database, dokumen, dan lain-lain. Menurut Pawit (2012) pengetahuan

eksplisit *(explicit knowledge)* jenis pengetahuan yang sudah dikodifikasikan atau sudah disimpan dalam dokumen dan media penyimpanan lainya.

2.1.2.3 Faktor- Faktor Perilaku Berbagi Pengetahuan

Faktor-faktor yang memiliki pengaruh terbentuknya perilaku berbagi pengetahuan yaitu :

1. Faktor individual

a. Membagikan pengetahuan dimiliki untuk mendapatkan timbal balik pengetahuan dari orang lain
b. Mau berbagi pengetahuan karena tidak takut ada yang menyalahgunakan
c. Nyaman membagi pengetahuan secara online dibandingkan tatap muka
d. Termotivasi membagi pengetahuan jika mendapatkan reward

2. Faktor penghargaan :

a. *Point reward* untuk menentukan keaktifan kinerja.
b. *Point reward* untuk menunjukkan peningkatan kinerja.
c. Akan membagi pengetahuan yang dimiliki walaupun reward yang didapat tidak sama besarnya dengan nilai pengetahuan yang akan dibagi.
d. Tetap membagikan pengetahuan walaupun reward yang didapatkan tidak sesuai dengan yang diinginkan.

2.1.3 Inovasi Teknologi Informasi

2.1.3.1 Pengertian Inovasi Teknologi Informasi

Inovasi Teknologi Informasi menurut Saragih (2017:1189) merupakan ide-ide kreatif produk, proses kerja, metode atau atau aspek lainnya pada teknologi

informasi dalam mendukung aktivitas yang ada di perusahaan. Contohnya penggunaan E-Billing dan E-Fin yang baru baru ini metode yang di gunakan yang untuk melakukan pelaporan pajak yang berbasis online dan real time.

Berdasarkan dari pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa Inovasi Teknologi Informasi adalah ide kreatif agar ilmu pengetahuan dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan seseorang didalam bekerja dengan memanfaatkan teknologi informasi yang inovatif.

2.1.3.2 Indikator Inovasi Teknologi Informasi

Indikator inovasi teknologi informasi menurut Saragih (2017:1191) dibagi menjadi 2 bagian yaitu:

1. Incremental Innovation : Memanfaatkan rancangan yang sudah ditetapkan dan meningkatkan fungsional teknologi berskala kecil.

   Menurut Scot & Bruece (2004) dalam Riansyah (2017:7) Incremental Innovation merupakan proses penyesuaian dan mengimplementasikan perbaikan yang berskala kecil.

2. Radical Innovation : Menciptakan produk atau proses didasarkan pada metode baru dilakukan dengan skala besar.

   Menurut Scot & Bruece (2004) dalam Riansyah (2017:7) Radical Innovation dilakukan dengan skala besar, dilakukan oleh para ahli dibidangnya dan biasanya dikelola oleh departemen penelitian dan pengembangan dan sering kali dilakukan di bidang manufaktur dan lembaga jasa keuangan.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Sinambela, dkk (2011: 136) mengemukakan bahwa "kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan".

Menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011:161), kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Selain itu menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan bisa mencapai prestasi nyata dalam organisasi.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja : Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja: Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab: Menunjukan seberapa besar kesanggupan pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan
4. Kerjasama: Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif: Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Sedangkan kuantitas kerja adalah menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu. Tanggung jawab adalah seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan. Kerjasama adalah Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain baik didalam maupun diluar pekerjaan. Dan inisiatif adalah pegawai yang melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:67), yang merumuskan bahwa :

a. *Human performance = ability + motivation*

   Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya, karyawan yang memiliki (IQ) di atas rata-rata (IQ110 1200 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatanya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yag diharapkan. maka pegawai perlu mencapai kinerja yang diharapkan, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

b. *Motivation = attitude + situation*

   Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah atau mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.1.5 Hasil Peneliti Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, penulis mempelajari peneletian terdahulu untuk menjaga keaslian penelitian, dan dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Sumber Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Anak Agung Ngurah Uttama Triarta Putra, I Gusti Ayu Dewi Adnyani E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 9, 2018: 4998-5023 ISSN: 2302-8912	Pengaruh *knowledge sharing behavior* dan *organizational citizenship behavior* (ocb) terhadap kinerja karyawan	1. Metetode penelitian asosiatif 2. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa *knowledge sharing behavior* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ticketing office Garuda Indonesia Branch office Denpasar.	1. Menggunakan 2 variable yang sama *knowledge sharing behavior* sebagai variable dependen dan Kinerja Karyawan sebagai variable independen	1. Tempat penelitian 2. Penulis menggunakan metode deskriptif dan verikatif
2	Novian Setyaji Saputro Yuniadi Mayowan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 55 No. 3 Februari 2018 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id	Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan (studi pada karyawan rumah opa kitchen and lounge)	1. Metode pengumpulan data yang penelitian adalah kuesioner 2. Hasil penelitian *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh secara langsung terhadap *Individual*	1.Menggunakan variable yang sama yaitu kinerja karyawan	1. Penulis tidak memakai variable *individual innovation capability* sebagai variable independen nya 2. Analisis data penulis deskriptif

No	Sumber Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			Innovation Capability 3. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 4. *Individual Innovation Capability* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 5. *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan parsial terhadap Kinerja Karyawan melalui Individual Innovation Capability		dan verikatif
3	Apri Anggita, Warsito Kawedar1 Diponegoro Journal Of Accounting Volume 6, Nomor 3, Tahun 2017, Halaman 1-12 http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting ISSN (Online): 2337-3806	Pengaruh *knowledge sharing* dan faktor demografi terhadap kinerja pegawai	1. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling 2. Knowledge sharing, umur, Tingkat pendidikan, Lama jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Posisi/ atau jabatan	1. Menggunakan variable yang sama yaitu kinerja pegawai	1. Tempat penelitian 2. Analisis data penulis deskriptif dan verikatif

No	Sumber Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.		
4	ISSN 2312-9492 Vol. 2 (23), pp 444-464, Apr 24, 2015, www.strategicjournals.com, ©strategic Journals	*Effect of employee knowledge sharing on organizational performance in public universities in kenya, case of university of nairobi*	1.Menggunakan metode *descriptive research design* 2.Data empiris menunjukkan bahwa elemen organisasi (seperti komunikasi, budaya, iklim dan kolaborasi) memiliki dampak positif pada elemen pengetahuan dalam konteks komunikasi pengetahuan.	1.Menggunakan Variabel Knowladge Sharing	1.Penelitian menggunakan metode descriptive 2.Metode Penulis deskriptif dan verikatif
5	The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication - TOJDAC August 2016	*The impact of knowledge sharing capability on innovation capability with the mediating role of islamic work ethic among employees of*	1. metode penelitian deskriptif 2. hasil penelitian menunjukan bahwa kemampuan berbagi pengetahuan dengan peran	1. Menggunakan variable sama yaitu *knowledge sharing*	1. Tempat penelitian 2. Metode Penulis deskriptif dan verikatif

No	Sumber Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		electricity distribution company of guilan province	mediasi etiks kerja islam berdampak pada kemampuan inovasi		
6	Sautpin Tubipar Saragih Jurnal Sistem Informasi (JSI), VOL.9, NO.1, April 2017 ISSNPrint : 2085-1588 ISSNOnline : 2355-4614 http://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jsi/index	Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* Dan Inovasi Teknologiinformasi Terhadap Kinerja Karyawan Dikawasanindustri Bip	1. Metode desain penelitian asosiatif melalui survei 2. Perilaku berbagi pengetahuan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 3. inovasi teknologi informasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	1.Menggunakan variabel yang sama: *knowledge sharing behavior*, Inovasi Teknologi informasi dan kinerja karyawan	1.Metode Penulis deskriptif dan verikatif 2.Tempat penelitian
7	ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1539–1545	Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan	1. Jenis penelitian ini adalah explanatory research 2. Teknik sampling	1. Menggunakan variable yang sama yaitu	1. Penulis tidak menggunakan *knowledge sharing* dan *individual*

No	Sumber Jurnal	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
		kinerja karyawan	yang digunakan adalah purposive sampling 3. *knowledge sharing* berpengaruh signifikan positif terhadap *individual innovation capability*	kinerja karyawan	*innovation capability* sebagai variable
8	Muhammad jaka wiratama, nurdasila darsono, teuku roli ilhamsyah putra Jurnal manajemen dan inovasi vol. 8, no. 2, juni 2017: 51-69	Pengaruh teknologi informasi dan modal intelektual terhadap efektivitas komunikasi serta implikasinya pada kinerja karyawan pt. Kurnia purnama jaya	1. Metode penarikan sampel yang akan digunakan metode sensus 2. Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Efektivitas Komunikasi karyawan. 3. Modal Intelektual berpengaruh terhadap Efektivitas Komunikasi karyawan.	1.Variabel yang digunakan sama yaitu kinerja karyawan 2.Metode penarikan sampel yang akan digunakan metode sensus	1. Penulis tidak menggunakan Variabel teknologi informasi , modal intelektual dan efektivitas komunikasi

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan dapat dikatakan maju karena memiliki faktor pendukung, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dengan SDM yang baik maka organisasi tersebut dapat dengan mudah mencapai

tujuan yang telah di tetapkan oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya perilaku berbagi pengetahuan dan inovasi teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi dapat meningkatkan efktivitas dan efisiensi suatu pekerjaan karena peranan teknologi informasi sangat berperan dalam suatu organisasi. Dengan meningkatnya teknologi informasi maka pegawai harus mampu dalam melakukan perilaku berbagi pengetahuan karena dengan adanya perilaku berbagi pengetahuan pegawai yang sudah memasuki tingkat usia yang tidak muda lagi akan terbantu dengan pegawai yang usianya masih muda dalam memahami inovasi teknologi informasi yang ada di perusahaan sehingga kinerja karyawan tetap berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perilaku berbagi pengetahuan adalah pegawai yang mampu bersosialisasi dan komunikasi atau memelihara hubungan antar pegawai dengan baik dan dapat berbagi solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, dengan membantu menyelesaikan tugas agar selesai tepat waktu dan membantu pegawai meningkatkan rasa ingin berkontribusi dengan cara melakukan pendekatan dengan rekan kerja baik didalam maupun diluar pekerjaan dan juga bekerjasama dengan rekakn kerja dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan adanya perilaku berbagi pengetahuan yang dimiliki masing-masing individu maka akan terjadi pertukaran dan penambahan pengetahuan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku berbagi pengetahuan berupa tacit sulit untuk dikomunikasikan karna bersifat individu dan pengetahuan tacit hanya ada di dalam otak individu tersebut, dan pengetahuan eksplisit pengetahuan yang bersumber dari pengetahuan tacit

dapat disebarluakan, diartikulasikan, dikodifikasi, diorganisir melalui media tertentu.

Selain perilaku berbagi pengetahuan, inovasi teknkologi informasi juga dapat mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Inovasi teknkologi informasi adalah merupakan ide-ide kreatif pada teknologi informasi dalam mendukung aktivitas pekerjaan yang ada di perusahaan. Jika pegawai mampu memberikan ide baru dalam menerima penggunaan inovasi teknologi informasi yang masih terbatas maka pekerjaan yang dilakukan mereka tidak lagi dengan cara yang manual. Inovasi teknkologi informasi berupa E-Filling berbasis elektronik ini menjadi inovasi baru dari teknologi informasi yang dimana penyampaian SPT ini menggunakan internet dengan situs yang sudah tentukan oleh dirjen pajak jika wajib pajak ingin melakukan pelaporan pajak secara online terlebih dahulu para wajib pajak mengusulkan permohonan *Electronic Filling Identification Number* (e-FIN) berisi data wajib pajak yang berbasis E-filling yang terdaftar di KKP daerah wajib pajak. Sedangkan E-Billing merupakan suatu cara untuk melakukan pembayaran pajak secara online tanpa harus mendatangi kantor pajak ataupun membuat SSP yang berlembar-lembar, dan E-Faktur merupakan tanda bukti dari para pelaku usaha melakukan pembelian secara kredit yang berbasis online.

Dampak yang diterima di KPP Pratama Bandung Bojonagara dengan adanya perilaku berbagi pengetahuan yang dapat di bagikan kepada rekan kerja dan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kemampuan dalam penggunaan inovasi teknologi informasi yang berupa E-Filling berbasis elektronik yang ada di perusahaan akan terus berkembang dan kinerja karyawan akan tetap stabil.

Hal tersebut adalah fenomena yang ada di KPP Pratama Bandung Bojonagara. Kerangka Pemikiran menunjukan hubungan keterkaitan antara variable yang digunakan. Dengan ini penelitian dapat diketahui antara Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Infomasi terhadap Kinerja Karyawan. Dimana Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Infomasi merupakan variable independen/bebas dan Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen/terikat. Kerangka pemikiran dari masalah dapat dilihat dari Gambar 2.1.

2.2.1 Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Rudiyanto (2012:27) yang diambil adalah bagian dari bentuk *knowledge management* yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, sehingga memunculkan hipotesis yang dapat diteliti Penelitian yang dilakukan oleh Rudiyanto (2012:27) menunjukkan bahwa *knowledge sharing behavior* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf administrasi GULAKU Jakarta.

Berdasarkan dari penelitian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa perusahaan yang mampu memberdayakan karyawan secara individu dan berkelompok (*team work*) atau bekerja sama didalam berbagi pengetahuan maka perusahaan akan mampu menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Karyawan secara individu harus mau membagi pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki kepada individu lainnya.

2.2.2 Pengaruh Inovasi Teknologi Infomasi Terhadap Kinerja Karyawan

Qureshi (2007:311) dalam Saragih (2017:1196) melalui hasil penelitian dalam perusahaan swasta yang dilakukan adalah memberikan pendapat bahwa inovasi teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting didalam pengembangan perusahaan akan meningkatkan kinerja dan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

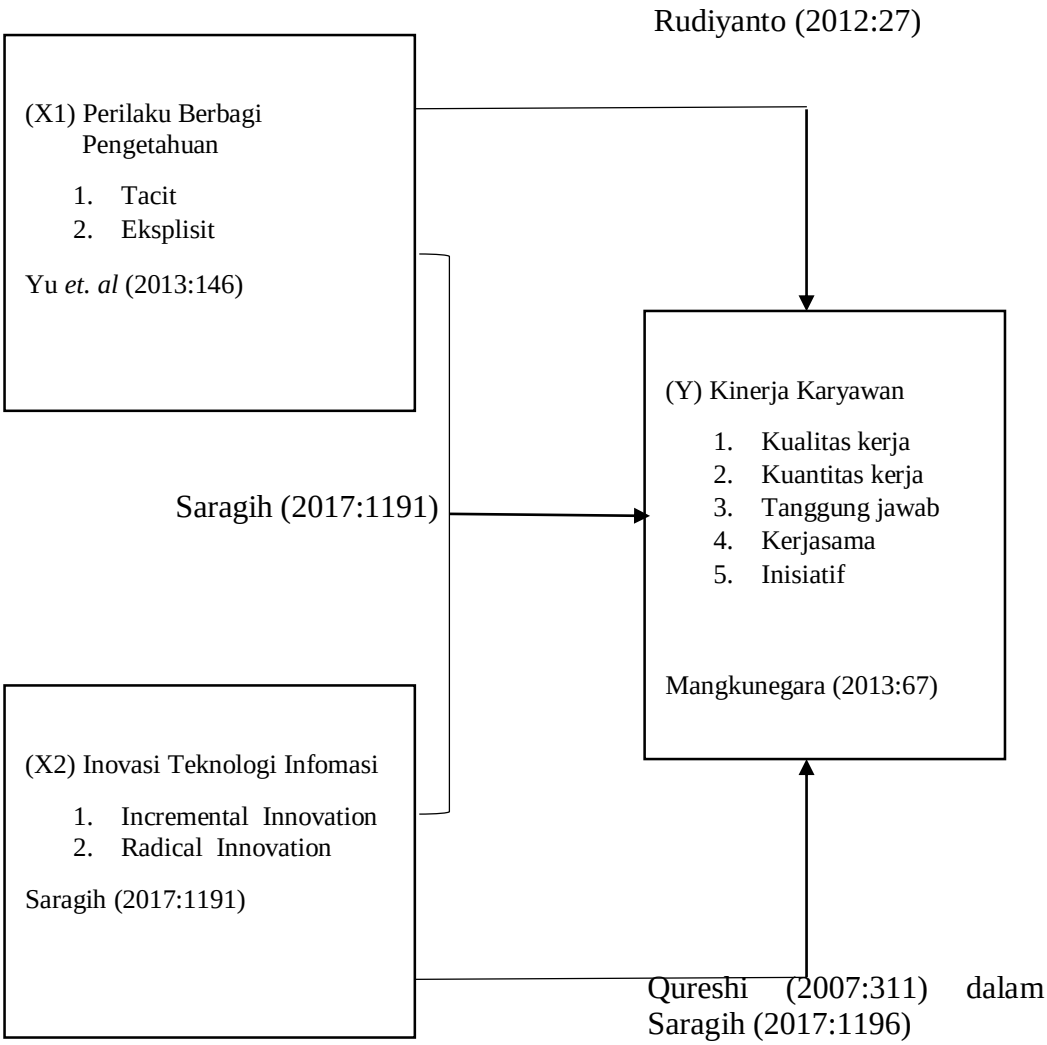
Berdasarkan dari penelitian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa Perkembangan teknologi informasi pada saat ini sangat cepat dan semakin canggih dengan berbagai keunggulan yang ada inovasi yang ditawarkan oleh teknologi informasi pada saat ini mampu mengubah cara kerja dan hasil kerja yang dilakukan oleh manusia.

2.2.3 Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Infomasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Saragih (2017:1191) Perilaku Berbagi Pengetahuan dan inovasi teknologi informasi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penelitian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa peningkatan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan inovasi teknologi informasi dipengaruhi oleh adanya kegiatan perilaku berbagi pengetahuan dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah teknologi dan perilaku berbagi pengetahuan.

Paradigma Penelitian :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Sugiyono (2010:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut:

"Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta –fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric."

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 : Perilaku Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

H2 : Inovasi Teknologi Infomasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Perilaku Berbagi Pengetahuan dan Inovasi Teknologi Infomasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.