

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HEROINTI NUSA DENPASAR**I Putu Ngurah Rizky Andika¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia¹PT.Herointi Nusa, Denpasar, Bali, 90119, IndonesiaE-mail: rizkyandika111@gmail.com**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of knowledge sharing, motivation and work environment on employee performance. The population in this study were all employees of PT Herointi Nusa Denpasar. The sample in this research amounted to 50 respondents using saturated sampling. By using a questionnaire to collect primary data, and the respondents were 50. The technique used regression analysis to determine the effect of knowledge sharing, motivation and work environment on employee performance. The results show multiple linear regression analysis, namely the T test shows Knowledge sharing has a positive effect on employee performance with a coefficient value of 0.168 and a significance of 0.011 where this value is below 0.05. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.615 significance 0.001 where this value is below 0.05. The work environment has a positive and significant effect with a coefficient value of 0.690 and a significance of 0.001 where this value is below 0.05.

Keywords: *Knowledge Sharing, Motivation, Work Environment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Herointi Nusa Denpasar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer, dan responden adalah 50. Teknik yang digunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan analisis regresi linear berganda yaitu pada uji T menunjukkan *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,168 dan signifikansi 0,011 dimana nilai ini dibawah 0,05. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,615 signifikansi 0,001 dimana nilai ini dibawah 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,690 dan signifikansi 0,001 dimana nilai ini dibawah 0,05.

Kata kunci : *Knowledge Sharing, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan pesat dalam dunia bisnis yang terus berubah, perusahaan dituntut untuk tetap beradaptasi dan meningkatkan kinerja agar dapat bersaing secara efektif. Salah satu aset terpenting dalam mencapai tujuan ini adalah sumber daya manusia, yaitu karyawan. Karyawan yang produktif, berkomitmen, dan memiliki keterampilan yang diperlukan menjadi faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan.

Menurut muslim (2022), kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Meningkatkan kinerja karyawan bukan hanya sekadar tugas, tetapi merupakan suatu keharusan. Dalam era yang penuh dengan kompleksitas dan persaingan yang ketat, perusahaan perlu fokus pada strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk memastikan bahwa setiap individu di dalam organisasi dapat memberikan kontribusi maksimal.

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, menurut Ariani (2022) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan untuk melakukan

sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Dengan meningkatnya motivasi karyawan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga memberikan dampak positif pada karyawan secara individu.

Perusahaan dapat memberikan dukungan, pengembangan, dan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan tidak hanya membangun tim yang kuat tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan. Iqbal (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Sihalo (2019) Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

PT Herointi nusa merupakan salah satu perusahaan yang terdapat di Denpasar yang bergerak di bidang otomotif. PT Herointi Nusa memiliki 3 cabang yang berada di WR supratman, Tuban dan Kartini. Dalam perkembangannya ditemukan volume penjualan unit di kartini masih belum mencapai target yang diinginkan. Banyaknya pesaing usaha sejenis yang ada di Denpasar termasuk salah satu penyebabnya, baik itu pesaing – pesaing lama maupun pesaing baru dari sesama merk ataupun berbeda merk, serta kurangnya pelayanan yang optimal. Hal ini membuat PT Herointi Nusa harus lebih meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen untuk mempertahankan konsumen loyal maupun menarik konsumen baru. Berdasarkan wawancara dengan karyawan backoffice turunnnya kinerja karyawan ini diduga terjadi

karna kurang maksimalnya dalam memberikan pelayanan kepada konsumen serta penerapannya knowledge sharing masih kurang diantara karyawan seperti berbagi informasi atau pengetahuan baru tentang pekerjaan padahal berbagi pengetahuan termasuk salah satu penunjang untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif.

Sehingga berdasarkan permasalahan yang ditemukan peneliti, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herointi Nusa Denpasar” TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Teori Penetapan Tujuan atau Goal Setting Theory menjelaskan tentang suatu teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan pegawai terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu nilai (values) dan tujuan sehingga seseorang yang telah menentukan goal atas.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Rombe (2021) Kinerja karyawan menjadi tindakan nyata yang ditampilkan sebagai hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi atau Perusahaan.

Indikator untuk mengetahui tingkat Kinerja Kerja menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yaitu :

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.3 Knowledge Sharing

Menurut Mazidah (2020), knowledge sharing merupakan pemanfaatan berbagi pengetahuan yang dimiliki antar karyawan yang saling membutuhkan. Knowledge sharing akan menghilangkan adanya gap ketika antar individu berkomunikasi karena merupakan salah satu proses yang sistematis dalam bertukar informasi pengetahuan yang dimiliki agar karyawan satu dan yang lain memiliki kesetaraan kemampuan.

Indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Muizu (2018) dalam penelitiannya Knowledge sharing diuraikan ke dalam beberapa indikator oleh Carmeli, Gelbard, dan Reiter-Palmon (2013), yaitu :

1. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan
2. Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif
3. Kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan
4. Kemampuan menyampaikan

pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Ariani (2022) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Hasibuan dalam Kusuma (2016) yaitu :

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja , dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.5 Lingkungan Kerja

Menurut Iqbal (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Indikator untuk mengetahui tingkat Lingkungan kerja pada karyawan yang diuraikan oleh Afandi (2018) ada beberapa indikator yaitu :

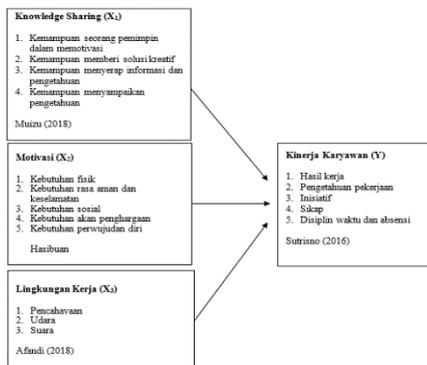
1. Pencahayaan, Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Udara, Dalam faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
3. Suara, Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

II. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat dijelaskan hubungan antara *knowledge sharing* (X₁), Motivasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini diduga memiliki pengaruh terhadap naik turunnya kinerja seorang karyawan.

3.2 Hipotesis

H1: *Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar*

H2: *Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar.*

H3: *Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar*

III. METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Herointi Nusa Denpasar di jalan Kartini No 71 - 75 Denpasar. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan 50 dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi serta dokumentasi dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang dipergunakan yaitu uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi ganda. Rumus matematis dari regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X₁ = *knowledge sharing*

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Tingkat Kesalahan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan 50 karyawan sebagai responden. Responden terdiri dari 19 Laki-laki dan 31 Perempuan. variable pada penelitian ini yaitu Knowledge Sharing, Motivasi dan lingkungan kerja valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari r tabel (df 50-2, df=48) yaitu 0,278 dan variable memiliki nilai alpha $\alpha > 0,60$. Maka data penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat diketahui nilai Variance Inflation Faktor (VIF) ketiga variabel knowledge sharing 1,352, Kompetensi 1,305 dan lingkungan kerja 1,697. Karena nilai tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka model regresi tersebut dinyatakan bebas Multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji menunjukkan nilai signifikansi variabel Knowledge Sharing (X1) sebesar 0,937 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya variable Knowledge Sharing tidak terjadi Heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,517 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya variable Motivasi tidak terjadi Heteroskedastisitas dan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,931 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.054	2.902		1.397	.169
X1	.168	.063	.164	2.657	.011
X2	.615	.049	.756	12.486	<.001
X3	.688	.140	.338	4.904	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data di olah (2023)

Dari hasil Tabel 1,

maka persamaan regresi

berganda menjadi:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = 4,054 + 0,168X_1 + 0,615X_2 + 0,688X_3$$

Interprestasi dari koefisien regresi:

a = Konstanta sebesar 4,054 bernilai positif artinya Jika knowledge sharing (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) tidak berubah atau bersifat tetap atau bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai positif dengan nilai 4,054.

b_1 = Koefisien regresi knowledge sharing (X1) adalah positif sebesar 0,168 artinya jika knowledge sharing meningkat sebesar satu – satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat senilai 0,168

b_2 = Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,615 bernilai positif artinya jika motivasi meningkat satu – satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat senilai 0,615.

b_3 = Koefisien regresi Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,688 bernilai positif artinya jika lingkungan kerja meningkat satu – satuan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat senilai 0,688.

5.1 Uji Kelayakan Model

a) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,862. Hal ini berarti $(0,862 \times 100\%) = 86,2\%$ variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independent knowledge sharing (X1), Motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 13,8 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

b) Uji Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai

korelasi simultan $R = 0,933$. Karena angka $0,933$ berada diantara $0,8 - 0,999$. ini menunjukkan bahwa variabel knowledge sharing (X1), Motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) dan termasuk ke dalam tingkat hubungan (interpretasi) sangat kuat.

c) Uji f-test

Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai f hitung = $103,446$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$, maka variabel knowledge sharing (X1), Motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan (Y).

d) Uji t-test

1. Variabel knowledge sharing (X1) memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar $0,168$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini berarti variabel knowledge sharing (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Variabel motivasi (X2) memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar $0,615$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima
3. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar $0,690$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya H_0

ditolak dan H_3 diterima

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herointi Nusa Denpsar

Knowledge Sharing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing yang ada pada PT. Herointi Nusa Denpsar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya budaya Knowledge Sharing di dalam perusahaan menciptakan suasana kerja yang terbuka dan kooperatif. Karyawan merasa didorong untuk berkontribusi dengan berbagi ide, pengalaman, dan keahlian, sehingga menciptakan kolaborasi yang lebih efektif. Dengan berbagi pengetahuan, karyawan dapat memecahkan masalah secara lebih efisien, menghindari duplikasi pekerjaan, dan meningkatkan inovasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Muizu, dkk (2018)., Khaerana dan Mangiwa, (2021)., Hanapi, dkk (2020)., Partogi dan Tjahjawati (2019)., Gofaroh dan Suwarsi (2020), serta Erwina dan Mira (2019) yang menyatakan bahwa dengan adanya penerapan knowledge sharing yang baik pada suatu organisasi maka akan semakin berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berbagi pengetahuan akan memudahkan proses terselesainya pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan perlu melakukan upaya – upaya dalam meningkatkan kesadaran karyawan melakukan knowledge sharing.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herointi Nusa Denpsar

Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa Motivasi yang ada pada PT. Herointi Nusa Denpsar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi baik dan tetap terjaga akan

dapat memberikan membuat dampak positif terhadap hubungan antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja dan hubungan yang baik itu akan menumbuhkan kecintaan kepada pekerjaan dan membuat seseorang memiliki motivasi kerja yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Erica, dkk (2020)., Ma'ruf dan Chair (2020)., Sudarso, dkk (2020)., Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021)., Nareswara dan Trianasari (2020)., serta Suparman (2023) yang menyatakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih baik dalam upayanya memenuhi target perusahaan. Sebaliknya, orang yang kurang tertarik dengan pekerjaannya atau kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan hasil yang dihasilkan juga akan kurang maksimal.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herointi Nusa Denpasar

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang ada pada PT. Herointi Nusa Denpasar dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif maka akan dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan secara

individu maupun perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nubatonis dan Hutapea (2022)., Yuliantari dan Prasasti (2020)., Ardhiyanti dan Susanty (2020)., Suryadi dan Yusuf (2022)., Yantu, dkk (2022)., dan Oktavia dan Fernos (2023) yang menyatakan Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat seseorang lebih betah dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik atau buruk dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja seseorang. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga dapat menurunkan kinerja dan produktivitas kerja.

V. Kesimpulan

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel knowledge sharing (X1) memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,168 dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Hal ini berarti variabel knowledge sharing (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar
- 2) Variabel motivasi (X2) memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,615 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar.

- 3) Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,690 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herointi Nusa Denpasar.

6.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Berdasarkan pada pengamatan langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami yaitu :

1. Keterbatasan penelitian ini dari segi variabel yang hanya menggunakan variabel knowledge sharing, motivasi dan lingkungan kerja saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan pada penelitian berikutnya dapat ditingkatkan lagi jumlah variabel yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor

kejujuran dalam pengisian kuesionernya.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Knowledge Sharing (X1) dengan pernyataan “Saya berbagi informasi tentang pekerjaan yang saya miliki dengan rekan kerja”. Adapun saran yang bisa diberikan pada pimpinan PT. Herointi Nusa Denpasar, Pemimpin harus membantu meningkatkan kesadaran karyawan tentang membagi informasi tentang pekerjaan yang mereka miliki untuk memperluas pandangan, dan memberi kesempatan untuk mengidentifikasi dan menyesuaikan perspektif untuk melihat sesuatu dengan lebih optimis, sehingga memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan
- 2) Variabel Motivasi (X2) dengan pernyataan “Saya mendapatkan pujian atas prestasi kerja yang saya lakukan”. Adapun saran yang bisa diberikan pada pimpinan PT. Herointi Nusa Denpasar, Pemimpin harus lebih meningkatkan kembali dalam memberikan pujian atas suatu hasil prestasi positif kerja karyawan karna dengan memberikan pengakuan atas kinerja karyawan dapat lebih memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kualitas kerja mereka serta menciptakan suatu budaya kerja yang positif.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan pernyataan “Saya tidak merasa terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat saya bekerja”. Adapun saran yang bisa diberikan pada pimpinan PT. Herointi Nusa Denpasar, Pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif dan dapat meredam dari suara bising kendaraan disekitar tempat karyawan bekerja karena suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka dan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Adellya Nanda., Agustina Putri., dan Baida, Topaz. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Disekolah Islam Terpadu Al -Lauzah. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. Vol 1. No 4. Hal 473 – 478
- Iqbal, Muhammad. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*. Vol 1. No 4. Hal 12 – 19
- Rombe, Maria., dan Dongoran, Johnson. 2021. Tingkat Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah (Work From Home) Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*. Vol 5. No 3. Hal 356 – 362
- Partogi, Stephen Andreas, dan Tjahjawati, Sri Surjani. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah PT Dirgantara Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol 5. No 3. Hal 46 – 57
- Gofaroh, Laili dan Suwarsi, Sri. 2020. Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 6. No 1. Hal 180 – 186
- Erwina dan Mira. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Of Economic, Management And Accounting*. Vol 2. No 2.
- Sudarso, Aden Prawiro., Abid, Muhamad., dan Rukmana, Indra Januar. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 3. No 1. Hal 1 – 6
- Erica, Denny., Suryani, Ita., Hoiriah., dan Vidada, Irwin Ananta. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*. Vol 4. No 1. Hal 52 – 58
- Nubatonis, Andres Paru., dan Hutapea, Joan Yuliana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Petrosea Offshore Supply Base Sorong. *Jurnal Intelektiva*. Vol 3. No 12. Hal 105 – 115
- Suryadi, Ihsan., dan Yusuf, Sachro. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol 4. No 2. Hal 223 – 229
- Rulianti, Erina dan Nurpribadi, Giri. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 6. No 1. Hal 849 – 858
- Muslim, Muhammad. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sikap Profesional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 25. No 3. Hal 213 – 222

- Sihaloho, Ronal Donra dan Siregar, Hotlin. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Vol 9. No 2. Hal 273 – 281
- Mazidah, Amalia., dan Laily, Nur. 2020. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 3. No 5. Hal 30 – 40
- Muizu, Wa Ode Zusnita., Titisari, Andhita., dan Sule, Ernie, T. (2018). Peran Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai perusahaan Telekomunikasi. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. Vol 1 No 3. Hal 397 – 406
- Carmeli, Abraham., Gelbard, Roy., dan Reiter, Roni Reiter. (2013). "Leadership, creative problemsolving capacity, creative performance: The importance of Knowledge sharing". Human Resource Management, Vol 52. No 1. Hal 95-122.