

## **PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL COMO UMA UBUD GIANYAR**

**I Wayan Agus Yogi Antara<sup>1)</sup>, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>2)</sup>,  
Sapta Rini Widyawati<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: [yogiantara948@gmail.com](mailto:yogiantara948@gmail.com)

### ***ABSTRACT***

*Increasingly fierce competition requires companies to improve employee performance. Employee performance has an important role in achieving the goals of a company. Because with good employee performance, the company's goals can be achieved optimally. Based on the results of initial observations, the problem that exists at the Hotel Como Uma Ubud is a decrease in the level of employee performance, which can be proven through the level of employee absenteeism. Lack knowledge sharing, work experience, and work environment. This research was conducted at Hotel Como Uma Ubud using a population and sample of 72 employees as research respondents. The sampling technique used in this study is the Slovin method. The sample in this study using the Slovin formula is as follows:  $134 / (1 + 134 \times 0.08) = 72.13$ . The number of samples needed in this research is 72 employees. Data was collected through observation, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 25. Based on the results of the analysis, this study shows that knowledge sharing, work experience, and work environment have a positive and significant effect on employee performance at Hotel Como Uma Ubud so that the more knowledge sharing, work experience, and work environment within the Company, the performance at Hotel Como Uma Ubud will increase. .*

*Keywords : Knowledge Sharing, Work Experience, Work Environment and Employee Performance*

### **I. PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini, persaingan dunia usaha semakin tinggi terlebih lagi pada dunia pariwisata khususnya perhotelan. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain Indah Rahmawati & Andiani (2019). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi.

Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan didalamnya. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai

tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan dari suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja sangat berpengaruh terhadap seberapa banyak orang atau karyawan memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Hotel Como Uma ubud adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan, restoran, bar dan spa di daerah Ubud Gianyar. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2004, yang beralamat di Jln. Raya Sanggingan Banjar Lungsiakan Kedewatan Ubud Gianyar. Hotel Como Uma ubud mengalami penurunan tingkat kinerja pada karyawannya. Indikasi penurunan kinerja karyawan dibuktikan dengan menurunnya tingkat ketepatan waktu dalam penyelesaian kerja sehingga memberikan dampak terhadap tingkat kinerja karyawan. Penurunan tingkat kinerja karyawan dapat dibuktikan melalui tingkat absensi karyawan. Dimana tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,01% di tahun 2021. Menurut Fliplo dalam (Made Sony dkk 2022), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan

perhatian serius dari pihak instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer hotel, penyebab penurunan tingkat kinerja karyawan ini dikarenakan karyawan jarang berbicara atau *sharing* tentang pekerjaan sesama satu tim kerja dan komunikasi dengan atasan tidak maksimal dengan demikian diperlukan pengetahuan atau wawasan yang luas.

Wening dalam Saputro dan Mayoman (2018), menyatakan bahwa aktivitas *knowledge sharing* mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Dengan adanya *knowledge sharing*, diharapkan para karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Fenomena atau masalah yang ada dihotel Como Uma ubud terkait *knowledge sharing* yaitu dimana pemilik perusahaan jarang memberikan pengembangan potensi kepada karyawan. Keterbatasan perusahaan untuk melakukan pemahaman dengan *knowledge sharing* berakibat terhadap sumber daya manusia yang kurang terlatih dan kurangnya pengalaman kerja.

Menurut Sutrisno dalam Suwanto dkk (2021), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik. Fenomena atau masalah yang ada dihotel Como Uma Ubud terkait pengalaman kerja yakni pengalaman yang berbeda-beda. Jika karyawan memiliki sedikit pengalaman kerja, maka akan berdampak pada kemampuan

karyawan untuk memahami pekerjaan.

Salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan didalam perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut Aziz (2019), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Fenomena atau masalah yang ada di hotel Como Uma Ubud tentang lingkungan kerja adalah kebersihan di setiap ruangan karyawan tidak terjaga dengan baik, tempat parkir karyawan terlalu sedikit, lingkungan kerja yang digunakan untuk tempat beristirahat tidak kondusif, serta ruangan *office* yang sempit membuat karyawan kurang nyaman saat bekerja.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan tentang pentingnya pengaruh *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan seperti yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ” **Pengaruh Knowledge Sharing, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Como Uma Ubud Gianyar**”.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Como Uma Ubud Gianyar
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Como Uma Ubud Gianyar
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan di Hotel Como Uma Ubud Gianyar

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1.1. Teori *Involvement Theory*

*involvement theory* yang diperkenalkan oleh Astin (1999) teori ini merupakan sebagai teori keterlibatan, berlandaskan pada sebuah gagasan bahwa keterlibatan dan partisipasi akan berkontribusi pada tumbuhnya suatu rasa tanggung jawab dan kepemilikan, dan karenanya juga berdampak pada tumbuhnya peningkatan *performance* perusahaan, dan tentunya *Financial performance* dari perusahaan tersebut, dan loyalitas terhadap perusahaan.

### 2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2017), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

### 2.2 *Knowledge Sharing*

Menurut Lumbantobing dalam Mardillah dan Rahardjo (2017), menyatakan bahwa *knowledge sharing* yaitu sebagai proses sistematis dalam mendistribusikan, mengirimkan, dan berbagi pengetahuan dari satu pihak ke pihak lainya yang memerlukan dapat melalui media atau metode yang bermacam-macam dan bervariasi. Adapun indikator dalam *knowledge*

sharing menggunakan teori dari Simanjuntak & Sitio (2021), membagi proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua, yaitu:

- 1) Transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi
- 2) Transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi

### 2.3 Pengalaman Kerja

Menurut Rolos dkk (2018), pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Foster dalam Pitriyani (2020), terdapat indikator pengalaman kerja seseorang, yaitu:

- 1) Lama Waktu Atau Masa Kerja
- 2) Tingkat Pengetahuan Yang Dimiliki
- 3) Keterampilan Yang Dimiliki
- 4) Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

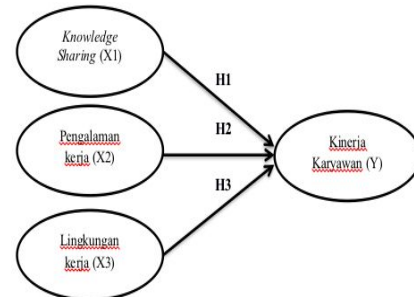
### 2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Sri Widodo (2016), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Menurut Fachrezi & Khair (2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Fasilitas
- 2) Kebisingan
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Hubungan kerja

## III. KARANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1  
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2022)

### 3.1 Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub>= Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di hotel Como Uma Ubud Gianyar..

H<sub>2</sub>= Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di hotel Como Uma Ubud Gianyar

H<sub>3</sub>= Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di hotel Como Uma Ubud Gianyar.

## IV. MODEL PENELITIAN

### 4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini Pencarian sampel ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Rumus Slovin adalah sebagai berikut:  $134 / (1 + 134 \times 0,08) = 72,13$ . Jumlah sampel yang

dibutuhkan dalam penelitiannya ini adalah 72 karyawan.

#### 4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) Rumusan persamaan analisis regresi linier berganda menurut sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1 = *Knowledge sharing*

X2 = Pengalaman kerja

X3 = Lingkungan kerja

a = Konstanta regresi

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

b3 = Koefisien regresi X3

e = Error/kesalahan residual.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

## 5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing*, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Rangkuman Hasil Penelitian**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,195	0,261		0,744	0,459
<i>Knowledge Shering</i>	0,264	0,077	0,295	3,431	0,001
Pengalaman Kerja	0,266	0,084	0,266	3,171	0,002
Lingkungan Kerja	0,445	0,073	0,456	6,126	0,000
R					0,881
Adjusted R Square					0,766
F					78,650
Sig. F					0,000

Sumber: Data Diolah 2022, (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,195 + 0,264X_1 + 0,266X_2 + 0,445X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan pada pengaruh *knowledge shering* ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yaitu sebagai berikut :

$\alpha$  = Konstans sebesar 0,195 berarti bahwa jika variabel *knowledge sharing* ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau constant maka besarnya Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 0,195

- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel *knowlegde sharing* (X<sub>1</sub>) 0,264, menunjukkan bahwa apabila *knowlegde sharing* yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) 0,266, menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) 0,455, menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja yang dialami karyawan mengalami peningkatan, maka karyawan akan cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

### 5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,085 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (*knowlegde sharing*, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) lebih besar dari 0,10 dan koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### 3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas (*knowlegde sharing*, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,811, 0,270, dan 0,076 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

#### 4) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,811. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (210:183) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,811 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

#### 5) Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,766. Ini berarti besarnya kontribusi antara Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 76,6% sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 5.4 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

### 1) Variabel *Knowledge Sharing* ( $X_1$ )

Berdasarkan Tabel 1 di atas *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel *knowledge sharing* ( $X_1$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,295 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Maka *knowledge sharing* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

### 2) Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan Tabel 1 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk pengalaman kerja ( $X_2$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,266 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Maka pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel COMO Uma Ubud Gianyar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

### 3) Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan Tabel 1 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,456 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Maka lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

## 5.5 Pembahasan Hasil penelitian

### 1) Pengaruh *Knowledge Shering* Terhadap Kinerja Karyawan

*Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar. Hal ini didukung oleh Lumbantobing (2011), menyatakan bahwa *knowledge sharing* proses sistematis dalam berbagai, dan mendistribusikan pengetahuan dari pihak satu ke pihak lain yang membutuhkan dengan melalui meode dan media yang bermacam-macam. *Knowledge sharing* merupakan hal mendasar yang harus dilakukan para karyawan dalam berorganisasi untuk dapat berkontribusi pada pengetahuan yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja pada karyawan. Zusnita dkk (2018), mengemukakan bahwa *knowledge sharing* adalah suatu proses interaksi sosial, dengan menciptakan peluang untuk berbagi pengalaman, dan membangun ranah dari hubungan informal dengan memanfaatkan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, tentunya diperkuat oleh kepercayaan antar individu yang satu dengan individu yang lain. Peran *knowledge sharing* pada organisasi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Mira & Erwina (2019), Khaerana & Mangiwa (2019) yang menyatakan bahwa *knowledge shering* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar. Hal ini didukung oleh teori Martoyo (dalam Wirawan dkk, 2018), pengalaman

kerja merupakan lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Pengalaman kerja juga merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan. Hal ini berarti jika karyawan memiliki pengalaman di bidang pekerjaan yang mereka inginkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Suwarno & Aprianto (2019), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu dasar seseorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Sofian & Julkarnia (2019), Bayrit, dkk (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar. Hal ini didukung oleh Sedarmayanti (2009), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman

dan fasilitas dalam perusahaan mendukung maka akan mampu membuat karyawan betah dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Aziz (2019), mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Hal ini didukung dengan penelitian yang diungkapkan oleh Sihalohe & Siregar (2019), Karina dkk (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **VI. PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka simpulan yang berkaitan dengan pengaruh knowledge sharing, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar, ini berarti semakin baik pengetahuan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar.
- 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel



Como Uma Ubud Gianyar, ini berarti semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar.

- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar

### 6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *knowledge shering*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti; motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih luas

serta mampu diimplementasikan secara umum.

### 6.3 Saran

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar berkaitan dengan *knowledge shering*, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel lingkungan kerja dengan *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,456 mempunyai pengaruh yang dominan. Dengan indikator fasilitas kerja skor terendah sebesar 3,76 maka peneliti sarankan agar pimpinan Hotel Como Uma Ubud Gianyar diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja terutama terkait fasilitas kerja dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar.
- 2) Variabel *knowledge shering* dengan indikator transfer pengetahuan yang di sengaja dalam organisasi sebesar 3,99 maka peneliti sarankan agar pimpinan Hotel Como Uma Ubud Gianyar lebih memperhatikan pengetahuan karyawan dalam bekerja, sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar.
- 3) Variabel pengalaman kerja dengan indikator tingkat pengetahuan yang dimiliki memiliki skor terendah sebesar 3,97, maka peneliti sarankan agar pimpinan Hotel Como Uma Ubud Gianyar

mampu memberikan kesempatan kerja kepada karyawan yang belum mempunyai pengalaman kerja, sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Como Uma Ubud Gianyar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basyit dkk. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ". *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*. Vol. 5 No. 1 Juni 2020. Alias, Serlin Serang. 2018." Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol. 1 No. 1.
- Cong King Tambingon dkk. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia". *Jurnal EMBA* Vol. 7 No. 4 Juni.
- Dian Rosdiana. 2021. "Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Dinamika Pembangunan*. Vol.1 No.1. Juni .
- Dirgahayu Erri dkk. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta". *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 1 No. 9 Februari .
- Edi Sofian, Julkarnain. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan". *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. Vol. 4 No. 2 November
- Erika dkk. 2021. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tuntex Garment Indonesia". *Jurnal Mozaik*. Vol. 13 No. 2 Desember.
- Erina Rulianti. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 16 No. 02 Desember
- Erwina, Mira. 2019. "Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.". *Jurnal JEMMA*. Vol. 2 No.2 September.
- Handayani, Ni Nyoman Putri, Ida Bagus Made Widiadnya, and Saptia Rini Widyawati. "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Pag Denpasar." *EMAS 3.3* (2022): 243-260.
- I Made Sony Indrawan dkk. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat". *Jurnal EMAS*. Vol.3 No. 2 Februari.
- Irmayani Nasution dkk. 2020. "Pengaruh Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP". *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*. Vol. 1 No. 1 Mei.
- Jasmalinda. 2021. "Pengaruh Citra Merk dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan

- Pembelian Konsumen Motor Yamaha di Kabupaten Padang Pariaman”. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 1 No. 10 Maret.
- Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi. 2021.” Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja”. *Jurnal Sains Manajemen* Vol. 7 No.1 Juni.
- Khaerana, Berlian Mangiwa. 2021. “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero)”. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. Vol. 7 No. 2 Desember.
- Lumbantobing, Paul. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia
- Maghfira Sheni, Sri Suwarsi. 2022. “Pengaruh Implementasi *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Organisasi.”. *Jurnal Bandung Conference Series: Business and Management*. Vol. 2 No. 1 Tahun.
- Muhammad Ilham. 2022. “Peran Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris”. *Jurnal Magister Manajemen Unram*. Vol. 11 No. 1 Februari
- Mutholib, Andre Risnadi. 2022. “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Kemampuan Kerja sebagai *Variabel Intervening* “. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Bisnis Digital dan Kewirausahaan* Vol. 1 No. 1 Januari. Nadea Dwihastuti, Anita Silvanita. 2021. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN PUSHARLIS UP2W III Bandung”. *Jurnal Of Management* Vol. 8 No.1 Februari.
- Ni Made Suardani dkk. 2021.” Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar”. *Jurnal EMAS*. Vol. 2 No. 2 Februari.
- Nomisari Riahna Karina Padang, Sarimonang Sihombing. 2020. “Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hilon Sumatera”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 20 No. 2 September.
- Okky Orlando. 2018. “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan “. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6 No. 1.
- Okni Livia Ningsih dkk. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”. *Jurnal Ecountbis*. Vol. 2 No. 1 Januari 2022.
- Pandita, Ni Ketut Buda Pramesti, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. "Peran Motivasi Sebagai Pemeditasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Kesiman." *EMAS* 2.3 (2021).
- Resti Novita dkk. 2019. “Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan”. *Jurnal JRMB*. Vol. 14 No. 2 Desember
- Robert C.Y. Korompis dkk. 2017.” Pengaruh Sikap dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado”. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 2 Juni.
- Ronal Ronha Sihaloho, Hotlin Siregar. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9 No. 2
- Rubait Dasusuri dkk. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Putra Mandiri Motor”. *Jurnal Eba* Vol. 9 No. 1 Februari.
- Sautpin Tubipar Saragih. 2017.” Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* dan Inovasi Teknologi dan Informasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri Bip“. *Jurnal Sistem Informasi*. Vol. 9 No.1 April
- Stephen Andreas Partogi, Sri Surjani Tjahjawati. 2019. “Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah”. *Jurnal Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung*. Vol. 5 No. 3 Desember
- Suriati dkk. 2021. “Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Of Management* Vol.4 No.2.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Tommy Hartono, Mauli Siagian. 2020.” Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 7 No. 1 Januari-April.
- Trinovela Simanjuntak, Vera Sylvia Saragi Sitio. 2021. ” Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba , Narogong Bogor”. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol.2 No. 1.
- Vicky Karina dkk. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera”. *Jurnal Universitas Subang*. Vol. 2 No. 1 Juni
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38– 44