

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Knowledge Sharing

Knowledge sharing adalah interaksi antara penyedia pengetahuan dan penerima. Tujuan berbagi pengetahuan adalah untuk membantu orang lain belajar. Oleh karena itu *Knowledge Sharing* juga digambarkan sebagai aktivitas aliran yang merupakan pertukaran pengetahuan eksplisit atau tacit dari satu pihak ke pihak lainnya (Senge, 1997; Nissen, 2005; Hall, 2003) dalam Lin & Huang (2020).

Berbagi pengetahuan sering didefinisikan sebagai “budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan melalui seluruh departemen atau organisasi”. Memiliki pengetahuan yang dibagikan dengan orang yang tepat pada waktu yang tepat sangat penting dalam membangun dan mempertahankan daya saing organisasi (Ma dan Yu, 2010; Gowen et al., 2009; Ma et al., 2014) dikutip Yin et al., (2020).

Knowledge mengacu pada metode penyebaran keahlian individu kepada orang lain. Berbagi pengetahuan telah dianggap sebagai salah satu ukuran penting dari manajemen pengetahuan sejak lama. Adopsi metode berbagi pengetahuan oleh sebagian besar organisasi telah dianggap sebagai praktik yang signifikan. Beberapa teknik berbasis kecerdasan buatan telah disarankan untuk mengelola dan memanfaatkan pengetahuan secara optimal. Studi telah menunjukkan bahwa integrasi kreasi bersama pengetahuan dengan data besar sangat penting untuk mempromosikan pengambilan keputusan yang terbukti untuk menghasilkan hasil

bisnis yang berkelanjutan (Lee dan Ahn, 2007; Acharya et al., 2018) dalam Dwivedi & Chaturvedi (2020).

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan. Dapat disimpulkan bahwa *Knowledge sharing* merupakan suatu aktifitas pemindahan atau pertukaran pengetahuan dan keterampilan dari individu ke individu lainnya dengan tujuan untuk saling membangun dan mengembangkan keterampilan dalam berorganisasi.

2.2 Efisiensi Karyawan

Efisiensi adalah perbandingan terbaik antara biaya, tenaga, dan waktu yang digunakan untuk melakukan sesuatu. Secara teknis, efisiensi mengacu pada rasio output terhadap input. Dwivedi & Chaturvedi (2020).

Kunci dari efisiensi karyawan mungkin bekerja cerdas dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam waktu kurang dari yang lain menghasilkan lebih banyak output dengan usaha yang sama. Namun ada beberapa kekhawatiran mengenai hasil kinerja mereka (kualitas pekerjaan yang dihasilkan, alokasi sumber yang tepat seperti waktu, dll.). Fragouli & Ilia (2019)

Berdasarkan perbandingan terbaik usaha dalam setiap pekerjaan terutama ditentukan oleh bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Jika efisiensi kerja pada umumnya merupakan hasil dari cara-cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja. Cara kerja yang efisien adalah cara yang tanpa sedikitpun mengurangi hasil yang hendak dicapai seperti: cara termudah, tercepat, dan terpendek. Syaifuddin (2016)

Berdasarkan pernyataan tersebut, efisiensi kerja karyawan merupakan ketepatan karyawan dalam menggunakan sumber daya, tenaga, dan waktu, dalam menyelesaikan suatu tugas. Efisiensi kerja yang baik adalah melakukan suatu

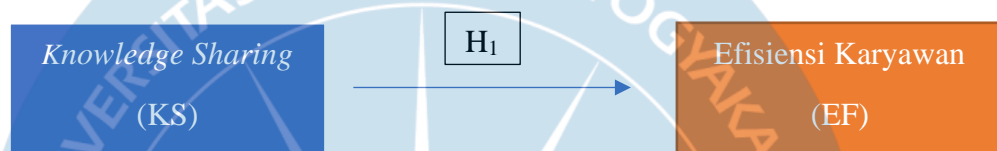
pekerjaan yang memiliki kualitas dan kuantitas tetap dengan menggunakan sedikit mungkin gerakan, usaha, waktu, tenaga, dan biaya yang ada.

2.3 Kerangka Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Efisiensi karyawan, memiliki peranan penting untuk menciptakan keefektifan dan efisiensi organisasi dalam melakukan sebuah usaha demi mencapai target. Efisiensi karyawan juga bergantung dari keilmuan serta kemampuan individualnya. Untuk memiliki karyawan yang dapat bekerja secara maksimal. Maka, sangat dibutuhkan pengembangan ilmu dan kemampuan pada karyawan. Oleh itu, organisasi membutuhkan kemampuan *knowledge sharing* yang tepat dan sistematis di dalam organisasinya agar tercipta pengelolaan sumber pengetahuan yang baik serta, dapat diterapkan kepada seluruh anggota organisasi.

Berbagi pengetahuan di antara anggota tim telah terbukti mengarah pada kinerja tim yang lebih berkualitas (Srivastava et al., 2006). Ini memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menciptakan solusi dan efisiensi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Reid, 2003). Untuk memaksimalkan kemampuan anggota tim, sangat penting bagi pemimpin untuk mempraktikkan berbagi pengetahuan dalam dialog sehari-hari (Riege, 2005). Pengetahuan yang dirasionalkan adalah kebutuhan efisiensi, yang diperlukan untuk mengatasi tantangan bisnis. Daoanis (2012) juga menyarankan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan mengarah pada efisiensi karyawan dan membantu mencapai kinerja yang sangat baik.

Berdasarkan uraian teori di atas, peneliti menggunakan dua variabel untuk diteliti. Yaitu, variabel efisiensi karyawan (EK) sebagai variabel dependen atau variabel yang di pengaruhi. Serta *knowledge sharing* sebagai variabel Independen atau variabel yang mempengaruhi. Maka, kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 *Knowledge Sharing* Berpengaruh Terhadap Efisiensi Karyawan

knowledge sharing di antara anggota tim menghasilkan pencapaian tujuan yang efisien dengan kualitas dan harapan pelanggan. Diyakini bahwa karyawan bekerja lebih efisien, menghasilkan kualitas kerja yang tinggi dan belajar untuk melaksanakan tugasnya dalam waktu dan usaha yang lebih sedikit (Lee et al., 2010; Gallardo et al., 2013). Al Ahababi (2017) juga menyarankan kerangka kerja manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Al Ahababi (2019) lebih lanjut menjelaskan bahwa empat proses manajemen pengetahuan (penciptaan, penangkapan dan penyimpanan, berbagi dan penerapan pengetahuan) perlu diikuti untuk mencapai kinerja operasional, kualitatif dan inovatif.

Dari hasil penelitian Dwivedi & Chaturvedi (2020), *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap efisiensi karyawan. Hal ini dikarenakan, *knowledge sharing*, dapat meningkatkan dan mentransfer pengetahuan dan kemampuan kepada rekan tim. Dan semakin mengefisienkan kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini menghasilkan sebuah hipotesis:

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap efisiensi karyawan.

