

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management / KM*)

Para peneliti dan pakar di bidang manajemen pengetahuan secara tradisional percaya bahwa perusahaan dapat melakukan diferensiasi dalam satu atau lebih bidang nilai, yang mengarah pada kinerja yang terdiferensiasi dan kinerja organisasi yang unggul (Torabi & El-Den, 2017). KM didefinisikan sebagai kemampuan memanfaatkan pengetahuan (internal dan eksternal) untuk meningkatkan kinerja, mendorong inovasi, dan meningkatkan nilai pelanggan (Ashok et al., 2016). KM dapat menjadi strategi nilai tambah yang memungkinkan organisasi memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan untuk menciptakan nilai dan meningkatkan kemampuan (Nguyen et al., 2019). Menurut Shujahat et al. (2019), organisasi yang mempunyai kemampuan menghasilkan pengetahuan yang lebih baik cenderung meningkatkan daya saing bisnisnya dengan mengumpulkan, mengatur, dan menerjemahkan pengetahuan ke dalam tindakan nyata. Manajemen pengetahuan berkaitan dengan pengelolaan pengetahuan kritis dan aktivitas terkaitnya, seperti produksi, pengumpulan, pengorganisasian, diseminasi, penerapan, dan penggunaan (Valeri & Baggio, 2022).

Menurut Papa et al. (2020), Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing / KS*), Penciptaan Pengetahuan (*Knowledge Creation / KC*), dan Implementasi Pengetahuan (*Knowledge Implementation / KI*) merupakan sumber daya pengetahuan yang cukup untuk membangun kompetensi pengetahuan di seluruh

perusahaan. Oleh karena itu, kombinasi sumber daya yang berbeda menentukan strategi manajemen pengetahuan dan hubungannya dengan kinerja organisasi.

Sebagai komponen KM, penciptaan pengetahuan (KC) adalah cabang manajemen pengetahuan yang berfokus pada pembangkitan pengetahuan baru (Sin et al., 2015). KC dapat dipandang sebagai proses manajemen inventaris, peramalan, pengurangan biaya, atau komunikasi berbasis informasi dengan mitra perusahaan (Adams & Graham, 2017). Hal ini juga dapat dikaitkan dengan bagaimana perusahaan berbagi, memperoleh, dan menggabungkan pengetahuan dari dunia luar dan sumber daya mereka sendiri untuk menghasilkan konsep baru (Jiang et al., 2020). Aspek penting dari proses penciptaan pengetahuan dan inovasi adalah kemampuan organisasi untuk menyerap pengetahuan eksternal, yang biasa disebut dengan “Kapasitas Penyerapan (*Absorptive Capacity / AC*)”. Cohen dan Levinthal (1989) awalnya mendefinisikan kapasitas serap sebagai kemampuan perusahaan untuk mengenali, menyerap, dan secara efektif menggunakan pengetahuan yang diperoleh dari lingkungan eksternal. Lebih lanjut, Zahra dan George (2002) mengonseptualisasikan kapasitas serap sebagai seperangkat kemampuan dinamis yang memungkinkan perusahaan memperoleh, mengasimilasi, mentransformasikan, dan menerapkan informasi eksternal. Kemampuan ini menjadi prasyarat keberhasilan penerapan proses inovasi dalam organisasi. Kapasitas penyerapan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan organisasi dalam memfasilitasi proses berbagi pengetahuan, sehingga mendorong peningkatan kinerja inovasi (Patterson & Ambrosini, 2015), dan meningkatkan keunggulan kompetitif (Zahra dan George, 2002).

Komponen lain dari KM adalah berbagi pengetahuan (KS), yaitu proses pertukaran pengetahuan dan keahlian untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam suatu organisasi (Swanson et al., 2020). Untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dan daya saing organisasi, perusahaan mengadopsi metode yang mendorong berbagi pengetahuan. Teknologi digital seperti ERP telah sangat mendukung pertukaran informasi dan pengambilan keputusan bisnis (Cui et al., 2020; Stachová et al., 2020).

Komponen terakhir dari KM adalah implementasi pengetahuan (KI), yang menjadikan pengetahuan lebih aktif dan relevan, menciptakan nilai dan kinerja bagi organisasi.

2.1.2. Perilaku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior / IWB*)

Kessel et al. (2012) mendefinisikan IWB sebagai pengenalan dan implementasi ide-ide baru untuk meningkatkan prestasi kerja. Evaluasi penelitian mengungkapkan sikap (perilaku terencana / *Planned Behavior (PB)*), asimilasi ide dan teknologi (difusi inovasi / *Diffusion of Innovation (DI)*), berbagi pengetahuan (KS) (pandangan berbasis pengetahuan / *Knowledge-Based View (KBV)*), kompetensi (efikasi diri / *self-efficacy*) dan kebutuhan psikologis.

Berbagai artikel menyoroti hubungan IWB dengan KS karyawan. Akram, et al. (2016) serta Asurakkody dan Kim (2020) menemukan hubungan antara KS dan perilaku kerja inovatif. Mereka menemukan bagaimana cara perusahaan memperlakukan karyawannya, bersama dengan pertukaran pengetahuan, dan manajemen mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Menurut para peneliti, memperlakukan karyawan secara adil akan mendorong pertukaran pengetahuan dan

pada akhirnya meningkatkan daya saing secara keseluruhan (Akram et al., 2016; Asurakkody & Kim, 2020).

Liu, Xu, dan Zhang (2020) menemukan bahwa kesuksesan karier mungkin penting untuk memahami paradoks pola pikir psikologis dan IWB. Menurut teori penentuan nasib sendiri (*Self Determination Theory / SDT*), kebutuhan kompetensi (*the Need for Competence / COMP*) dianggap penting bagi semua orang, namun sejauh mana individu yang berbeda mampu memenuhi kebutuhan yang sama dalam interaksi sosial masih belum jelas, mungkin memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Meskipun hasil ini menunjukkan pentingnya COMP dalam mempromosikan IWB, para pemimpin harus mencapai keseimbangan dalam memenuhi kebutuhan psikologis (Wang et al., 2021).

2.1.3. Etika Kerja Karyawan (*Employee Work Ethics / EWE*)

Etika kerja merupakan standar atau prinsip yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya. Prinsip-prinsip tersebut mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, profesionalisme, komitmen, dan tanggung jawab. Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, etika kerja sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Etika kerja merupakan aspek mendasar dari setiap organisasi yang ingin membangun budaya keunggulan di tempat kerja. Menurut Walker dan Whetzel (2020), etika kerja mencakup penghormatan terhadap nilai-nilai perusahaan, komitmen terhadap pekerjaan, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Msanze, N. S. (2013), mengungkapkan bahwa perilaku etis karyawan telah menambahkan cara atau komunikasi untuk membuat organisasi sukses. Hubungan erat antara perilaku etis karyawan dan kinerja

organisasi sangat penting untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

2.1.4. Kinerja Karyawan (*Employee Performance / EP*)

Kinerja karyawan merupakan alat yang berharga untuk mengoptimalkan kinerja organisasi. Kheng, June dan Mahmood (2013) menyatakan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja akhir suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan mencakup seluruh perilaku karyawan di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung mengarah pada pencapaian misi organisasi (Viswesvaran & Ones, 2000). Segala aktivitas yang berkontribusi langsung pada pusat teknologi perusahaan (Borman & Motowidlo, 1997). Selain itu, pendekatan kewajiban kinerja memandang karyawan sebagai bagian integral dari organisasi dan mendengarkan kekhawatiran dan gagasan mereka. Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya dalam kurun waktu tertentu. Kesemua hal ini berhubungan langsung dimana kinerja karyawan mengacu pada apakah seorang karyawan termotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas. Sikap, kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan semuanya termasuk dalam lingkup kinerja karyawan (Güngör, 2011).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penulis telah mencari beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan penulisan dengan maksimal tahun yaitu 8 tahun ke belakang, dan telah penulis rangkum dalam bentuk tabel yang akan penulis sajikan di bawah ini.

No.	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Al-Ali, A.A.S. & Al-Mansour, J.F. (2020). <i>Explaining the Mediating Role of Knowledge Management Organisation's Characteristics and Employee's Performance: A Public Sector Perspective</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>) b. Pengembangan Sumber Daya Manusia (<i>Human Resources Development</i>) c. Praktik Sosial (<i>Social Practice</i>) d. Budaya Organisasi (<i>Organization Culture</i>) e. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) f. Kinerja Organisasi (<i>Organizational Performance</i>) <p style="text-align: center;">Questionnaire tidak disertakan</p>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain: Survei</p> <p>Jumlah Sampel: 478 responden dari manajemen level menengah dan atas, di divisi HRM dari 5 organisasi publik di Kuwait</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Uji validitas dan reliabilitas b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) c. Software SPSS versi 23 d. Software PLS versi 2.0 M3 	H1: Manajemen pengetahuan berhubungan positif dengan kinerja karyawan. [Didukung]
2.	Teixeira, A., Henriques., P.L., & Santos., M.C. (2018). <i>Knowledge Sharing and Individuals'</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>) b. Perilaku Berbagi Pengetahuan 	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain: Survei</p>	H4: Berbagi pengetahuan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja kerja individu. [Terbukti]

	<p><i>Work Performance: A Virtuous Spiral</i></p>	<p>(<i>Knowledge Sharing Behavioral</i>)</p> <p>c. Kinerja Individu (<i>Individual Performance</i>)</p> <p>d. Praktik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (<i>Practices in HRM</i>)</p> <p>Questionnaire disertakan (31 item untuk mengukur konstruk model)</p>	<p>Jumlah Sampel: 309 karyawan dari berbagai perusahaan</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <p>a. Uji validitas dan reliabilitas</p> <p>b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS)</p> <p>c. Software SPSS</p>	
3.	<p>Aulia, M., Musnadi, S., and Faisal. (2020). <i>The Effect of Knowledge Sharing and Motivation on Individual Competency and Its Impact on Employee Performance of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Lhokseumawe Branch</i></p>	<p>a. Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>)</p> <p>b. Motivasi (<i>Motivation</i>)</p> <p>c. Kompetensi Individu (<i>Individual Competence</i>)</p> <p>d. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)</p> <p>Questionnaire tidak disertakan</p>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain: Survei berbasis kuesioner</p> <p>Jumlah Sampel: 150 karyawan dari PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Lhokseumawe</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner</p> <p>Teknik Analisis Data:</p>	<p>H1: Berbagi pengetahuan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. [Diterima]</p> <p>H6: Berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi individu. [Diterima]</p>

			<ul style="list-style-type: none"> a. Uji validitas dan reliabilitas b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) c. Software Analysis of Moment Structure (AMOS) 	
4.	Zia-ur-Rehman, M., Tariq, S., & Imran., S. (2020). <i>Knowledge Management and Team Effectiveness; Investigating the Role of Employee Performance and Person Job Fit</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) b. Manajemen Pengetahuan (<i>Knowledge Management</i>) c. Kesesuaian Pekerjaan Orang (<i>Person Job Fit</i>) d. Efektivitas Tim (<i>Team Effectiveness</i>) 	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain: Survei berbasis kuesioner</p> <p>Jumlah Sampel: 147 karyawan dengan posisi manajer cabang, petugas pinjaman, dan teller bank di Pakistan (Islamabad / Rawalpindi)</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Uji validitas dan reliabilitas b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least 	<p>H1: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. [Didukung]</p>

			Squares (SEM-PLS) c. Software SmartPLS versi 21 d. Software SPSS	
--	--	--	--	--

Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu Hubungan Perilaku Kerja Inovatif (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

No.	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Situmorang, G.R., Riadi, S.S., & Achmad., G.N. (2023). <i>Individual Behavior and Transformational Leadership on Innovative Work Behavior and Employee Performance</i>	a. Perilaku Individu (<i>Individual Behavior</i>) b. Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>) c. Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovative Work Behavior</i>) d. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) Questionnaire tidak disertakan	Pendekatan: Kuantitatif Desain penelitian: Survei Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner Jumlah Sampel: 128 karyawan dari PT Astra International Tbk - HSO Kaltim 2 Teknik Analisis Data: a. Uji validitas dan reliabilitas b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least	H5: Perilaku kerja inovatif memiliki efek pada kinerja karyawan. [Diterima]

			Squares (SEM-PLS) c. Software SmartPLS versi 3.2.9	
2.	Futri, S.Y., Jimad, H., and Hayati, K. (2023). <i>The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance through Innovative Work Behavior as a Mediating Variable</i>	<p>a. Kepemimpinan Transformasional (<i>Transformational Leadership</i>)</p> <p>b. Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovative Work Behavior</i>)</p> <p>c. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)</p> <p>Questionnaire tidak disertakan</p>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain: Survei</p> <p>Jumlah Sampel: 155 responden di BPP (Agricultural Training Center), BPTP (Agricultural Technology Assessment Center) and the Agricultural Quarantine Center for Lampung Province</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <p>a. Uji validitas dan reliabilitas</p> <p>b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS)</p>	H1: Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [Diterima]

			c. Software Analysis of Moment Structure (AMOS)	
3.	Naritasari, Surwanti, A., & Qamari., I.N. (2023). <i>Empathetic Leadership, Innovative Work Behavior and Health Protocol Culture as Determinants of Employee Performance in Government Organizations</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepemimpinan yang Empatik (<i>Empathetic Leadership</i>) b. Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovative Work Behavior</i>) c. Budaya Protokol Kesehatan (<i>Health Protocol Culture</i>) d. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) e. Organisasi Pemerintah (<i>Government Organizations</i>) <p style="text-align: center;">Questionnaire tidak disertakan</p>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain: Survei</p> <p>Jumlah Sampel: 101 karyawan Desa Panggungharjo</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Uji validitas dan reliabilitas b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) 	H4: Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. [Diterima]
4.	Suryanto, Hadi, S., & Subiyanto., D. (2023). <i>Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Kerja (<i>Work Environment</i>) b. Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>) c. Perilaku Inovatif (<i>Innovative Behavior</i>) 	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain: Survei</p> <p>Jumlah Sampel: 100 karyawan dari Badan Infrastruktur Permukiman di</p>	H5: Perilaku inovatif memiliki efek positif pada kinerja karyawan. [Terbukti]

<p><i>Behavior Mediation</i></p>	<p>d. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)</p> <p>Questionnaire disertakan (36 item untuk mengukur konstruk model)</p>	<p>Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (Prop. DIY)</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <p>a. Uji validitas dan reliabilitas</p> <p>b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS)</p> <p>c. Software SmartPLS versi 3</p>	
----------------------------------	---	--	--

Tabel 2.3. Penelitian Terdahulu Hubungan Manajemen Pengetahuan (X1) Dengan Etika Kerja Karyawan (M)

No.	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p>Javaid, M., Abdullah, N.H., Zeb, A., and Hussain, K. (2017). <i>The Impact of Authentic Leadership on Knowledge Sharing Behavior</i></p>	<p>a. Pemimpin Otentik (<i>Authentic Leadership</i>)</p> <p>b. Perilaku Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing Behavior</i>)</p> <p>c. Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethics</i>)</p>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain penelitian: Survei</p> <p>Teknik Pengumpulan</p>	<p>H2: Terdapat hubungan positif antara etika kerja Islam dengan perilaku berbagi pengetahuan. [Didukung]</p>

	<p><i>with the Moderating role of Islamic Work Ethics</i></p>	<p>Questionnaire tidak disertakan</p>	<p>Data: Online kuesioner</p> <p>Jumlah Sampel: 193 karyawan yang bekerja di dua organisasi berbeda (Mobilink dan Ufone) di Islamabad (Pakistan)</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <ol style="list-style-type: none"> Uji validitas dan reliabilitas Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) Software SPSS versi 20 	
2.	<p>Javaid, M., Jaaron, A.A.M., Hazana Binti Abdullah, N. (2022). <i>Relationship between Big Five personality traits and knowledge sharing behaviour: moderating role of Islamic work ethics</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> Lima Faktor Kepribadian Besar (<i>Big Five Personality Traits</i>) Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethics</i>) Perilaku Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing Behaviour</i>) 	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain penelitian: Survei</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner</p> <p>Jumlah Sampel: 182 tanggapan dari karyawan di</p>	<p>H6: Terdapat hubungan positif yang signifikan antara EKI dan perilaku berbagi pengetahuan karyawan. [Didukung]</p>

		Questionnaire tidak disertakan	industri telekomunikasi Pakistan Teknik Analisis Data: a. Uji validitas dan reliabilitas b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS)	
--	--	---------------------------------------	--	--

Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu Hubungan Perilaku Kerja Inovatif (X2) Dengan Etika Kerja Karyawan (M)

No.	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alfarra, H., & Ceylan, A. (2024). <i>An Analysis of Islamic Work Ethics, Innovative Behavior, and Organizational Conflict: The Role of Organizational Citizenship as a Mediator</i>	a. Kewarganegaraan Organisasi (<i>Organizational Citizenship</i>) b. Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethics</i>) c. Perilaku Inovatif (<i>Innovative Behavior</i>) d. Konflik Organisasi (<i>Organizational Conflict</i>) Questionnaire tidak disertakan	Pendekatan: Kuantitatif Desain penelitian: Survei Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner Jumlah Sampel: 394 karyawan bisnis yang beroperasi di sektor jasa di Kocaeli, Turki, dan Dammam,	H1: Etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku inovatif. [Didukung]

			<p>Arab Saudi, yang merupakan anggota Asosiasi Industriawan dan Pengusaha Independen (MUSIAD) dan Federasi Kamar Dagang Saudi (FSC) di Turki dan Arab Saudi</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <ol style="list-style-type: none"> Uji validitas dan reliabilitas Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) Software SmartPLS versi 3.0 	
2.	<p>Ridwansyah, Fauzan, R., Hendri, M.I., Kalis, M.C.I., Rosnani, T. (2023). <i>The Relationship of Islamic Work Ethic to Work Culture Through Innovative Work Behavior of Madrasah Teachers</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovative Work Behavior</i>) Komitmen Kerja (<i>Work Commitment</i>) Budaya Kerja (<i>Work Culture</i>) Arti Kerja (<i>Work Meaningfulness</i>) Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethics</i>) 	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain penelitian: Survei</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Online kuesioner</p> <p>Jumlah Sampel: 218 peserta</p>	<p>H1: Etika kerja Islam memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif. [Diterima]</p>

		<p>Questionnaire tidak disertakan</p>	<p>berprofesi sebagai guru madrasah di Kabupaten Sambas</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <p>a. Uji validitas dan reliabilitas</p> <p>b. Analisa Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS)</p>	
--	--	--	---	--

Tabel 2.5. Penelitian Terdahulu Hubungan Etika Kerja Karyawan (M) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

No.	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Solikhah, M., Pramesti, G.N.D.P. (2024). <i>Analysis of The Effect of Recruitment, Placement, Training, Job Design, and Work Ethics on Employee Performance</i>	<p>a. Etika Kerja (<i>Work Ethics</i>)</p> <p>b. Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)</p> <p>c. Perekrutan (<i>Recruitment</i>)</p> <p>d. Penempatan (<i>Placement</i>)</p> <p>e. Pelatihan (<i>Training</i>)</p> <p>f. Desain Pekerjaan (<i>Job Design</i>)</p> <p>Questionnaire tidak disertakan</p>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain penelitian: Survei</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Wawancara dan kuesioner</p> <p>Jumlah Sampel: 42 orang karyawan tetap PT.</p>	<p>H5: Variabel etika kerja terbukti secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [Diterima]</p>

			<p>Syntax Corporation Indonesia</p> <p>Teknik Analisis Data:</p> <ol style="list-style-type: none"> Uji validitas dan reliabilitas Analisis Regresi Linier Berganda Software SPSS versi 17 	
2.	<p>Suprianto, Febriansyah, F., Rahman, N., Niswaty, R. (2024). <i>The Effect of Work Ethics and Competence on Employee Performance at the Turatea District Office, Jeneponto Regency</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> Etika Kerja (<i>Work Ethics</i>) Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>) Kompetensi (<i>Competence</i>) <p>Questionnaire tidak disertakan</p>	<p>Pendekatan: Kuantitatif</p> <p>Desain penelitian: Survei</p> <p>Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner</p> <p>Jumlah Sampel: 33 orang terdiri dari 23 karyawan tetap dan 10 karyawan kontrak di Kantor Kecamatan Turatea, Kabupaten Jeneponto.</p>	<p>H2b: Etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [Diterima]</p>

			Teknik Analisis Data: <ol style="list-style-type: none"> a. Uji validitas dan reliabilitas b. Analisis Regresi Linier Berganda c. Software SPSS versi 21 	
--	--	--	--	--

2.3. Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Manajemen Pengetahuan (KM) Terhadap Kinerja Karyawan (EP)

Berbagi pengetahuan dapat terjadi kapan saja tanpa menunggu kebutuhan atau kondisi tertentu. Tidak ada batasan untuk pengetahuan yang dibagikan karena umumnya mencakup informasi apa pun. Karyawan dapat berbagi ide dan informasi pengembangan diri eksternal yang meningkatkan kemampuan pengetahuan karyawan. Menurut Aulia et al. (2020) bahwa berbagi pengetahuan berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Zia-ur-Rehman et al. (2020) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Hong et al. (2022) menuliskan bahwa berbagi pengetahuan adalah manfaat sosial yang penting bagi organisasi, yang mengarah pada peningkatan kinerja kerja dan kesuksesan organisasi yang lebih tinggi. Hasil pengujian hipotesis oleh Sanosra et al. (2020) menunjukkan bahwa berbagi

pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan argumentasi tersebut, peneliti membuat hipotesis pengaruh manajemen pengetahuan [X1] terhadap kinerja karyawan [Y] adalah sebagai berikut:

H1: Manajemen Pengetahuan (KM) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (EP)

2.3.2. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (IWB) Terhadap Kinerja Karyawan (EP)

Perilaku kerja inovatif memiliki efek pada kinerja karyawan (Situmorang et al., 2023). Putri et al. (2023) menuliskan perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berperilaku inovatif karena dihargai dan berusaha semaksimal mungkin untuk memperkenalkan sesuatu yang baru ke dalam lingkungan kerja agar lebih berguna dan memberi nilai tambah, serta berusaha menyelesaikan berbagai permasalahan secara efektif dan efisien. Indrajita et al. (2021) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui ide dan solusi baru. Tingkat inovasi yang tinggi berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karyawan menemukan dan menyampaikan, maka semakin baik kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya penelitian oleh Romli & Siregar (2021) menemukan bahwa perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena gagasan dan gagasan baru dalam kinerja pegawai mengarah pada peningkatan kedisiplinan, ketelitian, dan kreativitas

pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi perilaku inovatif karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Berdasarkan argumentasi tersebut, peneliti membuat hipotesis pengaruh perilaku kerja inovatif [X2] terhadap kinerja karyawan [Y] adalah sebagai berikut:

H2: Perilaku Kerja Inovatif (IWB) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (EP)

2.3.3. Etika Kerja Karyawan (EWE) Memoderasi Pengaruh Manajemen Pengetahuan (KM) Terhadap Kinerja Karyawan (EP)

Etika kerja karyawan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara KM dan EP dengan memperhatikan bahwa karyawan dengan etika kerja yang tinggi lebih mungkin menemukan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan baru dari sistem manajemen pengetahuan. Mereka akan menggunakan pengetahuan ini secara lebih bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja mereka. Etika kerja yang kuat juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Ketika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memanfaatkan keterampilan yang ada. Selain itu pegawai dengan etika kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Mereka akan menjadi lebih loyal dan berkontribusi lebih aktif terhadap keberhasilan organisasi, termasuk dengan menerapkan pengetahuan yang mereka miliki.

Sebagai contoh adalah perusahaan yang telah mengimplementasikan sistem Manajemen Pengetahuan (KM) yang mutakhir. Terdapat dua skenario: (1) untuk Etika Kerja Karyawan (EWE) yang tinggi, para karyawan cenderung proaktif dalam

memanfaatkan sistem KM. Mereka akan aktif mencari informasi, terlibat dalam forum diskusi daring, dan mengaplikasikan pengetahuan baru dalam konteks pekerjaan mereka. Konsekuensinya, efisiensi, inovasi, dan pada akhirnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat; (2) untuk EWE yang rendah, meskipun sistem KM telah tersedia, para karyawan mungkin menunjukkan kurangnya motivasi untuk menggunakannya. Mereka cenderung lebih memprioritaskan tugas-tugas rutin dan kurang berinisiatif dalam mencari pengetahuan baru. Dampaknya, investasi yang telah ditanamkan dalam KM kemungkinan tidak akan menghasilkan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dikarenakan belum adanya penelitian terdahulu yang menggunakan Etika Kerja Karyawan (EWE) sebagai moderasi antara Manajemen Pengetahuan (KM) dengan Kinerja Karyawan (EP), maka peneliti menggunakan hubungan antara Etika Kerja Karyawan dengan Manajemen Pengetahuan dan Etika Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai dasar teori dalam penelitian ini. Perilaku berbagi pengetahuan (KSB) nyata terjadi di seluruh budaya, agama, dan ideologi besar (Kumar dan Rose, 2012). Etika kerja Islami (EKI) mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan dan berkontribusi terhadap kesejahteraan dan pengembangan masyarakat, termasuk di tempat kerja. KSB dianggap penting bagi keberhasilan industri, dan para peneliti merekomendasikan agar industri mengembangkan dan melibatkan karyawan dalam KSB (Rahimi et al., 2011). Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh etika kerja dan disiplin karyawan. Intinya, kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan lantaran etika kerja dan disiplin

sudah diterapkan sebagai akibatnya setiap pekerjaan akan dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dengan penerapan sikap ini, akan tercipta pelayanan yang memuaskan bagi konsumen sehingga konsumen akan merasa terpenuhi segala kebutuhannya terkait dengan perusahaan (Febriyanto, 2012). Hasil penelitian yang tidak sama ditunjukkan oleh peneliti lain. Etika kerja yang baik terbukti tidak bisa meningkatkan kinerja individu (Shafissalam & Azzuhri, 2014). Berdasarkan argumentasi tersebut, peneliti membuat hipotesis peran etika kerja karyawan [M] sebagai moderasi memiliki pengaruh antara manajemen pengetahuan [X1] terhadap kinerja karyawan [Y] adalah sebagai berikut:

H3: Etika Kerja Karyawan (EWE) memoderasi pengaruh Manajemen Pengetahuan (KM) terhadap Kinerja Karyawan (EP)

2.3.4. Etika Kerja Karyawan (EWE) Memoderasi Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (IWB) Terhadap Kinerja Karyawan (EP)

Etika kerja karyawan dianggap mempunyai hubungan yang dapat memperkuat atau memperlemah antara IWB dan EP dikarenakan pegawai dengan etika kerja yang tinggi, terutama yang terkait dengan integritas dan komitmen, lebih besar kemungkinannya untuk menerapkan ide-ide inovatif. Mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukannya. Mereka melihat inovasi sebagai cara untuk berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan. Ketika nilai etika kerja itu tinggi, terutama terkait dengan tanggung jawab, akan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas hasil inovasinya sendiri. Mereka berusaha keras untuk memastikan bahwa inovasi yang mereka usulkan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Karyawan dengan etika kerja yang kuat juga cenderung lebih selaras

dengan nilai-nilai perusahaan. Saat nilai-nilai organisasi mendukung inovasi, karyawan dengan semangat kerja yang tinggi akan lebih bersedia mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.

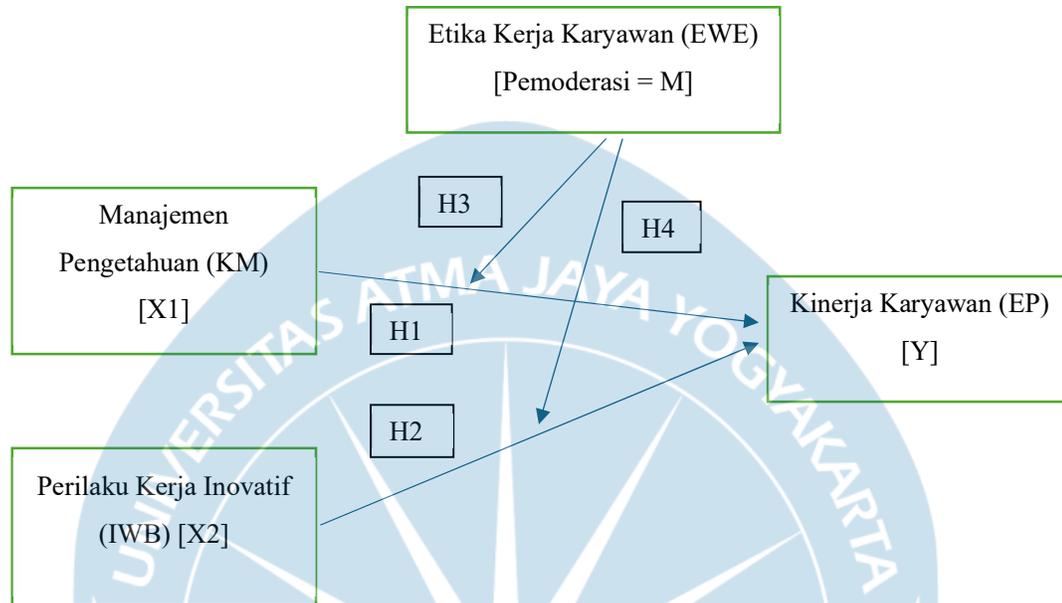
Sebagai contoh adalah seorang pegawai yang mencetuskan gagasan inovatif untuk mengoptimalkan alur kerja. Terdapat dua skenario: (1) untuk Etika Kerja Karyawan (EWE) yang tinggi, individu tersebut akan secara seksama menyusun proposal, melakukan pengujian yang teliti terhadap idenya, dan mengkomunikasikannya secara efektif kepada kolega dan pimpinan. Ia juga akan memastikan bahwa penerapan ide tersebut dilakukan secara bertanggung jawab dengan mempertimbangkan implikasinya bagi organisasi. Pada akhirnya, ide tersebut berhasil direalisasikan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja; (2) untuk EWE yang rendah, pegawai tersebut mungkin hanya sebatas memiliki ide tanpa berupaya mengembangkannya lebih lanjut atau mengkomunikasikannya secara memadai. Kemungkinan ia kurang termotivasi untuk menguji idenya secara komprehensif atau kurang memperhatikan dampaknya bagi organisasi. Konsekuensinya, ide tersebut kemungkinan tidak akan diimplementasikan atau bahkan berpotensi menimbulkan permasalahan baru.

Dikarenakan belum adanya penelitian terdahulu yang menggunakan Etika Kerja Karyawan (EWE) sebagai moderasi antara Perilaku Kerja Inovatif (IWB) dengan Kinerja Karyawan (EP), maka peneliti menggunakan hubungan antara Etika Kerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif dan Etika Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebagai dasar teori dalam penelitian ini. Penelitian lain yang dilakukan terdahulu menemukan bahwa etika kerja, seperti kejujuran dan tanggung

jawab, secara positif memprediksi perilaku inovatif di antara karyawan Malaysia (Mahfoudh et al., 2017). Etika kerja, seperti disiplin diri dan tanggung jawab, secara positif memprediksi perilaku inovatif di antara karyawan Indonesia (Putri dan Nabhan, 2023). Apabila karyawan telah terbiasa menggunakan kedisiplinan pada segala hal, maka segala pekerjaan akan segera terselesaikan dengan baik dan teratur, yang mana secara tidak langsung akan meningkatkan etika kerja yang baik. Dengan disiplin kerja yang baik, setiap karyawan akan selalu menjaga pekerjaannya dengan baik apalagi sampai membiarkan pekerjaannya terbengkalai. Apabila seseorang karyawan mempunyai etika kerja dan disiplin yang tinggi, hal itu akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Herlambang, 2013). Etika kerja yang baik terbukti bisa meningkatkan kinerja individu (Indica, 2011; Ridwan, 2013; Nizam bin Salahudin et al., 2016). Berdasarkan argumentasi tersebut, peneliti membuat hipotesis peran etika kerja karyawan [M] sebagai moderasi memiliki pengaruh antara perilaku kerja inovatif [X2] terhadap kinerja karyawan [Y] adalah sebagai berikut:

H4: Etika Kerja Karyawan (EWE) memoderasi pengaruh Perilaku Kerja Inovatif (IWB) terhadap Kinerja Karyawan (EP)

2.4. Gambar Model Penelitian



Gambar 2.1. Gambar Model Penelitian

Gambar model penelitian di adaptasi dari penelitian terdahulu sesuai dengan artikel jurnal yang ditulis oleh Zia-ur-Rehman (2020), Naritasari et al. (2023), dan Romadaniati et al. (2020).