

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Resource Based View Theory

Resource Based View Theory adalah teori yang mendeskripsikan sebuah perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing dengan mengandalkan sumberdaya sehingga mampu mengarahkan perusahaan untuk dapat berkelanjutan terus menerus (Barney, 1986). Pendekatan utama dari *Resources Based Theory* adalah pemahaman tentang hubungan antara sumber daya, kapabilitas, keunggulan bersaing, dan profitabilitas khususnya dapat memahami mekanisme dengan mempertahankan keunggulan bersaing dari waktu ke waktu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Wernerfelt (1984) dalam karyanya yang berjudul “*A Resource-based view of the firm*” dan selanjutnya Barney (1991) “*Firm Resource and Sustained Competitive Advantage*” menjelaskan sumber daya perusahaan membantu perusahaan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam Iswanto, Muin, dan Suryadi (2021) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Agustin, Arafat, dan Darmawati (2022) manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Riana, Safitri, dan Herman (2022) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menyatakan bahwa menyatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Eksan, dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah capaian hasil dari segenap potensi karyawan dengan mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya dihubungkan dengan waktu, kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang dijalankan. Wahyudi dan Laily (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Basit, Sari dan Wahyu (2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan mungkin maksimal.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Eksan, dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Pendidikan, yaitu tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.
2. Kesehatan jasmani dan rohani, salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat
4. Faktor manajerial, yaitu gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.
5. Motivasi, yaitu pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.
6. Peralatan yang digunakan, yaitu peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output

2.4 *Knowledge Sharing*

2.4.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa knowledge sharing merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Hasyim, Subiyanto dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi. Adriyanto dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan

pengetahuan mereka. *knowledge* dapat dipahami sebagai aset individu atau organisasi yang bersifat tacit maupun explicit.

Wahyudi dan Laily (2020) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses berbagi pengetahuan untuk mengoptimalkan dan mendorong munculnya pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda-beda. Basit, Sari dan Wahyu (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Partogi dan Tjahjawati (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Partogi dan Tjahjawati (2019) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing*, adalah

1. Tahu (*know*) tahu dapat diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Tingkatan pengetahuan ini adalah mengingat kembali sesuatu yang spesifik dari seluruh materi yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima
2. Memahami (*comprehension*) memahami dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk dapat menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.
3. Aplikasi (*application*) dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang sudah dipelajari pada situasi dan kondisi sebenarnya (*real*). Aplikasi disini dapat diartikan sebagai

pengaplikasian atau penggunaan rumus, prinsip, metode, hukum-hukum, dan sebagainya dalam situasi atau konteks yang lain.

4. Analisis (analysis) merupakan kemampuan untuk dapat menjabarkan objek atau materi ke dalam komponen-komponen, tapi masih di dalam satu struktur, dan masih ada kaitannya satu dengan yang lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat bentuk nyatanya seperti dapat menggambarkan (membuat bagan), memisahkan, membedakan, mengelompokkan, dan sebagainya.
5. Sintesis (synthesis) merujuk kepada kemampuan untuk dapat menghubungkan atau menempatkan bagian-bagian dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Maka, dapat disimpulkan bahwa sintesis adalah suatu kemampuan untuk dapat menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada.

2.4.3 Indikator *Knowledge Sharing*

Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur *knowledge sharing*, yaitu:

1. Mengumpulkan pengetahuan, yaitu karyawan mempelajari pengetahuan baru baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan
2. Menyumbang pengetahuan, yaitu karyawan ikut memberikan sumbangan pemikiran kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun perusahaan
3. Berbagi pengalaman dan berbagi informasi, yaitu karyawan membagikan pengalaman dan informasi terkait pekerjaan yang dilakukan kepada sesama rekan kerja atau pimpinan maupun perusahaan

2.5 Pengalaman Kerja

2.5.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Astuti, dan Khair (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Manteiro (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang, dapat memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Rustandi, dan Zainuddin (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja

yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.5.3 Indikator Pengalaman Kerja

Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur mempengaruhi pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang

dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

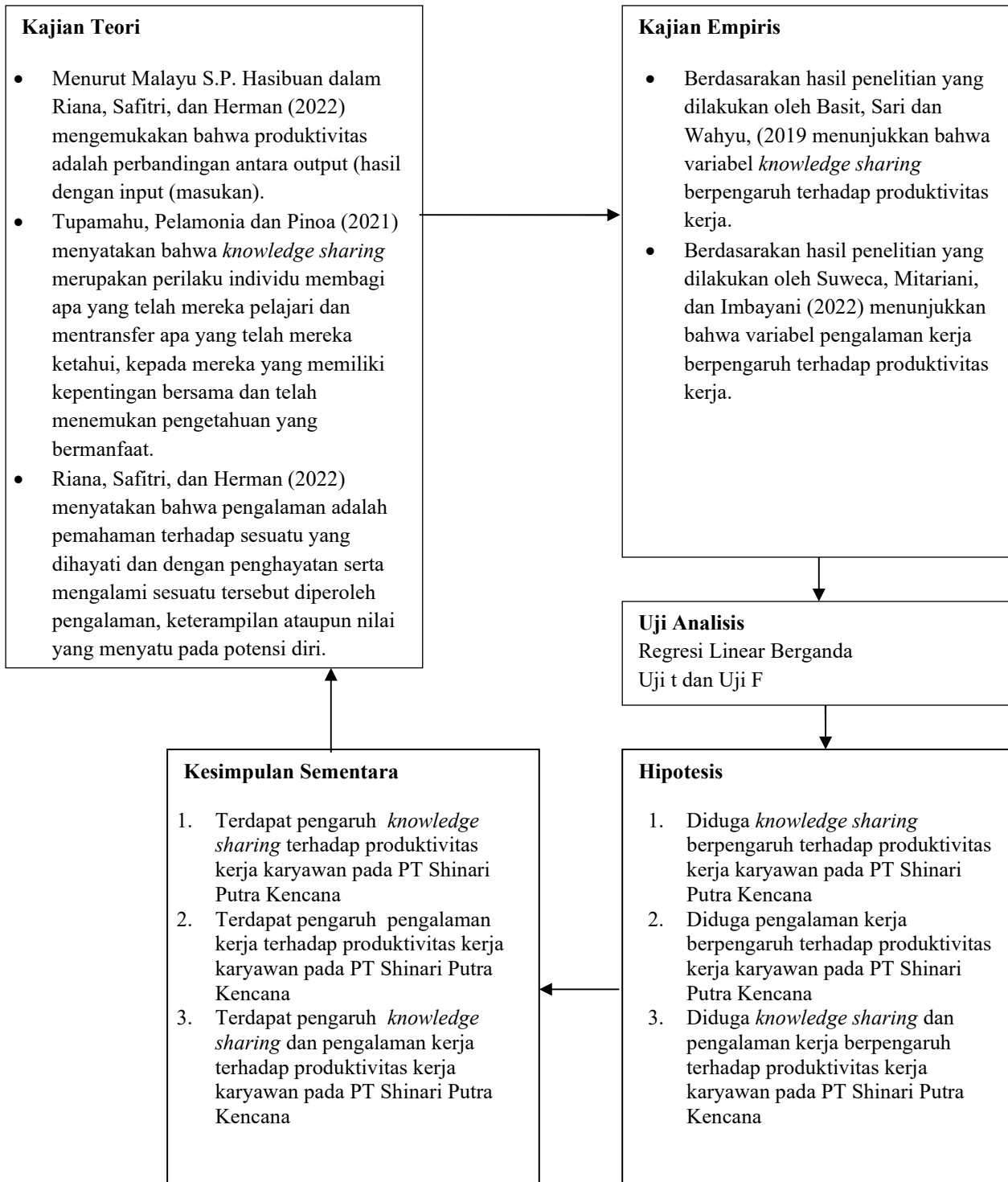
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Suweca, Mitariyani, dan Imbayani (2022).	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati	Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Sukawati	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independent yang digunakan dan objek penelitian	Sebagai refrensi dan dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini
2	Kristianti, dan Sunarsi (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Mobilindo Perkasa Di Tangerang	Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independent yang digunakan dan objek penelitian	Sebagai refrensi dan dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini
3	Basit, Sari dan Wahyu, (2019)	Knowledge Sharing Behavior, Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astria Mandiri Kadungora	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa Knowledge Sharing Behavior dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astria Mandiri Kadungora	Perbedaan penelitian terdapat pada variabel independent yang digunakan dan objek penelitian	Sebagai refrensi dan dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini

4	Kianto, Shujahat, Hussain, Nawaz Dan Ali (2019)	<i>The impact of knowledge management on knowledge worker productivity</i>	<i>The results indicate that knowledge creation and knowledge utilization impact knowledge worker productivity positively and statistically significantly</i>	<i>The difference in research is in the independent variables used and the object of research</i>	<i>As a reference and taken into consideration in this research</i>
5	Al Ali (2018)	<i>The Influence Of Motivation And Work Experience On Employee Productivity.</i>	<i>Motivation and work experience simultaneously significantly affect employee productivity</i>	<i>The difference in research is in the independent variables used and the object of research</i>	<i>As a reference and taken into consideration in this research</i>

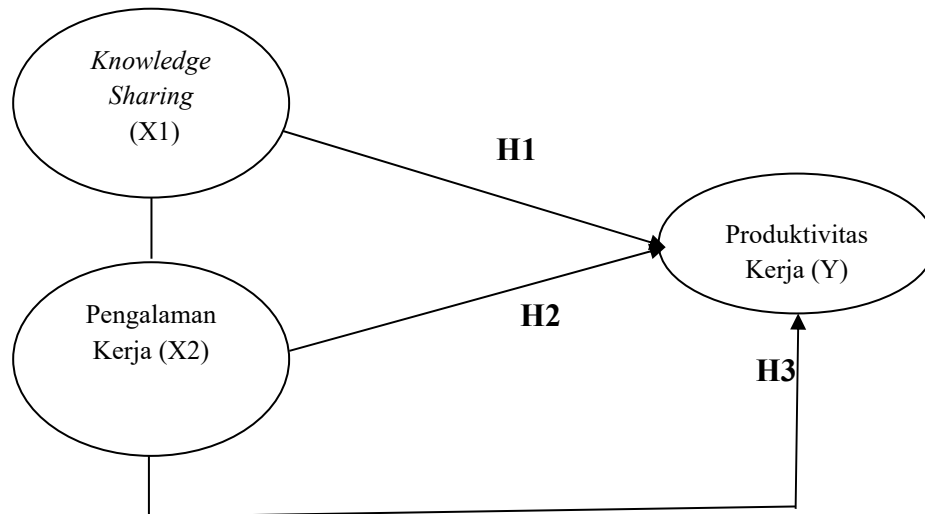
Sumber: Data Diolah, 2023

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.9 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.9.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja

Knowledge sharing merupakan salah satu strategi perusahaan dalam berinovasi agar karyawan menjadi lebih produktif. Pengelolaan berbagi pengetahuan yang baik dalam organisasi bisnis dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Pertumbuhan produktivitas suatu perusahaan dapat dilihat dari produktivitas yang dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menginginkan karyawannya mampu menampilkan produktivitas kerja yang terbaik, karena baik buruknya produktivitas kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah

menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Diduga *Knowledge Sharing* Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Shinari Putra Kencana

2.9.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan yang melakukan tugas berulang-ulang dari waktu ke waktu akan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerjanya. Jadi dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu pekerjaan, terutama yang memerlukan keterampilan, teknik dan kreatifitas yang aktif, agar hasil pekerjaan menjadi maksimal baik kualitas maupun kuantitasnya, sehingga produktivitas kerja tercapai sesuai yang diinginkan. Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Diduga Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Shinari Putra Kencana

2.9.3 Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Riana, Safitri, dan Herman (2022) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan)). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Subiyanto dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya/ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Diduga *Knowledge Sharing* Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Shinari Putra Kencana