

**PERAN *KNOWLEDGE SHARING*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPETENSI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung)**

SKRIPSI

Program Studi Sistem Informasi

Jenjang Sarjana



OLEH

RISKA AMELIA SANJAYA

09031182025001

PROGRAM STUDI SISTEM INFORMASI

FAKULTAS ILMU KOMPUTER

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2024

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PERAN *KNOWLEDGE SHARING*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPETENSI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung)**

Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian studi di
Program Studi Sistem Informasi

Oleh

Riska Amelia Sanjaya

09031182025001

Disahkan,

Palembang, 17 Januari 2024

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Sistem Informasi,**

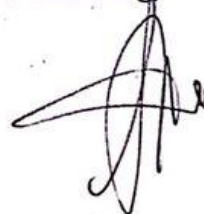


A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ELR', is written over a circular blue official stamp of the institution.

Endang Lestari Ruskan, M.T.

NIP. 197811172006042001

Pembimbing



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'KD', is written over a circular blue official stamp of the institution.

Ken Ditha Tania, M.Kom,Ph.D

NIP. 198507182012122003

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Riska Amelia Sanjaya
NIM : 09031182025001
Program Studi : Sistem Informasi
Judul Skripsi : Peran *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, dan
Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
(Studi Kasus: Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung)

Hasil Pengecekan Software iThenticate/Turnitin : 12 %

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya saya sendiri bukan hasil penjiplakan/plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan/plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.



Palembang, 17 Januari 2024



Riska Amelia Sanjaya

NIM. 09031182025001

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Amelia Sanjaya
NIM : 09031182025001
Judul Publikasi : Peran *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, dan
Kompetensi Kerja Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan
DOI : 10.35906/jurman.v9i2.1838

Dengan ini menyatakan bahwa publikasi saya dengan judul:

Peran *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung).

Yang diusulkan pada Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Volume 9 No. 2 Desember 2023, Halaman 377-391 bersifat original dan saya sendiri yang bertanggung jawab pada setiap proses submisi publikasi tersebut.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan sebenarnya.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing,



Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D.

NIP. 198507182012122003

Palembang, 17 Januari 2024

Yang Menyatakan,



Riska Amelia Sanjaya

NIM. 09021182025001

HALAMAN PERSETUJUAN

Telah *accepted* jurnal di Jurnal Manajemen (Sinta 4) pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 28 Desember 2023

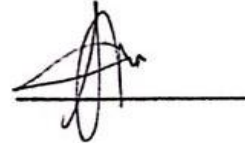
Nama : Riska Amelia Sanjaya

NIM : 09031182025001

Judul : Peran *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja
Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan PT.
Konverta Mitra Abadi Lampung)

Tim Pembimbing :

1. Pembimbing : Ken Ditha Tania, M.Kom, Ph.D



Mengetahui,

Ketua Jurusan Sistem Informasi,



Endang Lestari Ruskan, M.T.

NIP. 197811172006042001

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan, *Prove Them Wrong*”

“Gonna fight and don’t stop, until you are proud”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah kehidupan itu. Lebarkan lagi rasa sabarnya. Semua yang kamu investasikan untuk menjadi dirimu serupa dengan apa yang kamu impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu lah yang nanti akan kamu ceritakan kepada anak cucumu. Jangan pernah menyerah buktikan bahwa kamu bisa!”

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

- ♥ **Diriku Sendiri**
- ♥ **Kedua Orang Tua Serta Orang Tua Angkat Penulis**
- ♥ **Keluarga Besar**
- ♥ **Alm. Abang Ilyas Yang Paling Aku Sayang**
- ♥ **Dosen Pembimbing Ibu Ken Ditha Tania, M.Kom**
- ♥ **Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya**
- ♥ **Para Sahabat dan Rekan-Rekan Penulis Selama Menempuh Pendidikan**

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Karena telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Peran *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung)**”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Sistem Informasi Reguler Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

Dalam proses penyusunan proposal skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan dan do'a dari berbagai pihak. Penulis juga melewati beberapa hambatan dan rintangan, namun atas pertolongan Allah STW. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Allah SWT telah memberikan rahmat dan anugerah, yaitu ilmu yang bermanfaat, kesempatan, dan kesehatan jasmani dan rohani, sehingga penulis dapat melakukan dan menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Orang tua dan saudara yang senantiasa mendukung saya, mendoakan dan memberikan semangat sebagai motivasi saya untuk melakukan yang terbaik.
3. Bapak Prof. Dr. Erwin, S.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. Allah SWT telah memberikan rahmat dan anugerah, yaitu ilmu yang

bermanfaat, kesempatan, dan kesehatan jasmani dan rohani, sehingga penulis dapat melakukan dan menyelesaikan tugas akhir ini.

4. Ibu Endang Lestari Ruskan S.Kom. M.T selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik Penulis yang telah memberikan bimbingan dan inspirasi dalam mengejar impian.
5. Ibu Ken Ditha Tania, M. Kom selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran dan arahan serta ilmu yang bermanfaat selama proses pembuatan tugas akhir.
6. Bapak Andri Restuni selaku HRD yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk melakukan Penelitian Tugas akhir ini di PT. Konverta Mitra Abadi Lampung dan Kak Aryo Bimo selaku sepupu sekaligus pembimbing di tempat penelitian Penulis yang sudah merelakan waktunya untuk membantu Penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Seluruh Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung yang telah berpartisipasi untuk mengisi kuesioner dalam pembuatan karya tulis ini.
8. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.
9. Teman - teman yang selalu ada dalam setiap proses perkuliahan hingga selesai. BEM KM FASILKOM UNSRI, KEMALA UNSRI, dan SIREG A 2020 yang telah memberikan support dan pelajaran serta pengalaman diluar pelajaran kuliah.

10. Teman-teman terbaik Penulis (Liza, Atika, Nety, Enjel, Manda, Cenny, Rita, Shaly, Putra, Atikah Wulan, My exc) yang telah rela menggunakan mata, telinga, dan mulut untuk keluh kesah dan *flexing* kepada Penulis.
11. Teman -teman seperjuangan dari SMA, terkhusus Frisca dan Dimas (mbah mo) yang selalu memberikan dukungan dan motivasi terhadap Penulis.
12. Kakak tingkat di SI yang selalu berbagi informasi dalam hal perkuliahan.
13. Untuk Resti dan Mia selaku teman seperjuangan selama melakukan penelitian tugas akhir di PT. Konveta Mitra Abadi Lampung.
14. *Lastly I want to thank myself for being willing to fight to this point where I can finally make myself and my parents proud. Finally I can prove that I can deal with all of this even though sometimes I feel tired to continue, but I am sure that I can definitely be at this point now. Once again thank you for myself for being willing to fight.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih perlu ditingkatkan karena belum sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka untuk menerima kritik dan saran yang membantu untuk membuat skripsi lebih baik di masa depan. Selain itu, penulis berharap skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan mendorong penelitian serupa.

Palembang, 17 Januari 2024



Riska Amelia Sanjaya
09031182025001

**PERAN *KNOWLEDGE SHARING*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPETENSI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung)**

Oleh

**Riska Amelia Sanjaya
09031182025001**

ABSTRAK

PT. Konverta Mitra Abadi Lampung adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi *carton box and packing*. Perusahaan tersebut berusaha menjadi perusahaan yang baik dengan sumber daya manusia yang berpengetahuan luas dan alami. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu meningkatkan kapasitasnya melalui inovasi dan ide-ide baru serta meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja mempengaruhi kinerja pekerja. Penelitian ini melibatkan 60 responden yang merupakan karyawan tetap PT. Konverta Mitra Abadi Lampung. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui metode penyebaran kuesioner, dan kemudian dianalisis menggunakan metode PLS-SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*) yang digunakan dengan SmartPLS. Bisnis dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung. Ini karena perusahaan kurang memperhatikan kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan. Lain halnya, lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kompetensi yang tinggi sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Knowledge Sharing*; Lingkungan Kerja; Kompetensi Kerja; Kinerja Karyawan; PLS-SEM.

**PERAN *KNOWLEDGE SHARING*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPETENSI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung)**

Oleh

**Riska Amelia Sanjaya
09031182025001**

ABSTRACT

PT Konverta Mitra Abadi Lampung is a manufacturing company that produces carton boxes and packing. The company strives to be a good company with knowledgeable and natural human resources. A successful company is one that is able to increase its capacity through innovation and new ideas and improve the performance of its employees to achieve company goals. The purpose of this research is to study how knowledge sharing, work environment, and work competence affect worker performance. This study involved 60 respondents who were permanent employees of PT Konverta Mitra Abadi Lampung. The data for this study were collected through the questionnaire distribution method, and then analyzed using the PLS-SEM (Partial Least Squares-Structural Equation Modeling) method used with SmartPLS. Businesses can use the findings of this study to improve employee performance so that they can achieve their goals. The results showed that knowledge sharing did not have a significant impact on the performance of employees of PT Konverta Mitra Abadi Lampung. This is because the company pays less attention to knowledge sharing activities between employees. On the other hand, a good and comfortable work environment and high competence greatly affect employee performance.

Keywords : *Knowledge Sharing; Work Environment; Work Competency; Employee Performance; SEM-PLS.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5

1.4	Manfaat Penelitian	5
1.5	Batasan Masalah.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....		7
2.1	Profil PT. Konverta Mitra Abadi	7
2.1.1	Sejarah PT. Konverta Mitra Abadi	7
2.1.2	Visi Perusahaan.....	7
2.1.3	Misi Perusahaan.....	8
2.1.4	Nilai Inti Perusahaan.....	8
2.1.5	Struktur Organisasi Perusahaan	9
2.2	<i>Knowledge Sharing</i>	10
2.3	<i>Work Enviroment</i> (Lingkungan Kerja).....	10
2.4	<i>Work Competency</i> (Kompetensi Kerja)	11
2.5	<i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan)	11
2.6	PLS-SEM (<i>Partial Last Square-Structural Equation Modeling</i>)	12
2.7	Tahapan Penelitian	13
2.8	Peneliti Terdahulu	14
BAB III METODE PENELITIAN		17
3.1	Objek Penelitian	17
3.2	Metode Pengumpulan Data.....	17

3.2.1	Jenis dan Sumber Data	17
3.3	Populasi dan Sampel	18
3.3.1	Populasi	18
3.3.2	Sampel	19
3.4	<i>Research Model</i>	19
3.5	Hipotesis Penelitian	20
3.6	Kuesioner	21
3.7	Uji Kualitas Data	23
3.7.1	Uji Validitas	23
3.7.2	Uji Reabilitas	23
3.8	Uji Model Struktural	23
3.8.1	Uji <i>R Square</i>	24
3.8.2	Uji <i>F Square</i>	24
3.9	Uji Hipotesis	25
3.10	Kerangka Penelitian	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		27
4.1	Alur Penelitian	27
4.2	<i>Convergent Validity</i> Hasil	28
4.2.1	Hasil Uji Reliabilitas	28
4.2.2	<i>Discriminant Validity</i>	29

4.3	Validitas Konvergen.....	31
4.4	Uji Sktruktural Model	31
4.5	Uji Hipotesis	33
4.5.1	Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	33
4.6	Pembahasan.....	34
4.6.1	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	34
4.6.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	34
4.6.3	Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	35
BAB V KESIMPULAN		36
5.1	Kesimpulan.....	36
5.2	Saran.....	37
DAFTAR PUSTAKA		38
DAFTAR LAMPIRAN.....		A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi PT. Konverta Mitra Abadi	9
Gambar 2. 2 Tahapan Penelitian.....	13
Gambar 3. 1 Research Model	19
Gambar 4. 1 Hasil Path Analysis.....	35

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert Lima Poin.....	18
Tabel 3. 2 Hipotesis Penelitian.....	20
Tabel 3. 3 Kuesioner Penelitian	21
Tabel 4. 1 <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	28
Tabel 4. 2 <i>Fornell Larcker Criterion</i>	29
Tabel 4. 3 <i>Hetero-trait-Monotrait (HTMT)</i>	29
Tabel 4. 4 <i>Cross Loadings</i>	30
Tabel 4. 5 <i>R-Square</i>	31
Tabel 4. 6 <i>F-Square</i>	32
Tabel 4. 7 Model FIT	32
Tabel 4. 8 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Kesiediaan Membimbing	A-1
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	B-1
Lampiran 3	Excel Data Jawaban Responden	C-1
Lampiran 4	Path Algorithma	D-1
Lampiran 5	Bukti Proses Submit Jurnal Hingga Published	E-1
Lampiran 6	Bukti LoA.....	F-1
Lampiran 7	Hasil Turnitin.....	G-1
Lampiran 8	Kartu Konsultasi.....	H-1
Lampiran 9	LogBook Mahasiswa.....	I-1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengetahuan, yang merupakan aset sangat penting bagi mereka. Semua orang tahu dari pengalaman kerja mereka sendiri, selama waktu yang lama mereka bekerja, mereka pasti belajar banyak tentang apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka ketahui. Organisasi tidak dapat memiliki pengetahuan ini, tetapi itu akan bermanfaat bagi mereka sendiri, (Praningrum and Febrianto 2019). Perusahaan harus memiliki karyawan yang memahami dan memiliki keahlian yang diperlukan untuk menjalankan operasi manajemen dengan baik. Selain itu, upaya untuk melakukan pengelolaan organisasi perusahaan harus dilakukan dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan, (Azhari and Priyono 2022). Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi. Kinerja ini dapat dicapai dengan cara yang sah. Setiap individu bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan mengikuti standar moral dan etika yang berlaku, (Suryanto, Hadi, and Subiyanto 2023). Perusahaan menggunakan informasi untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien. Semua orang memiliki pengetahuan dari pengalaman kerja mereka. Organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan luas untuk memastikan kegiatan manajemen yang baik dan penggunaan sumber daya yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengetahuan sangat penting untuk kesuksesan bisnis.

Karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan karena pengelolaan perusahaan menjalankan kegiatan dengan lancar, jadi karyawan harus diandalkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi yang berusaha semaksimal mungkin untuk mengelola perusahaan agar kinerjanya terus meningkat, (Wahyuni and Budiono 2022). Aktivitas *knowledge sharing* (KS) harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengantisipasi dan mengatasi masalah sumber daya manusia dan pegawai. *Knowledge sharing* mampu meningkatkan kreativitas dan pola pikir kritis karyawan untuk menghasilkan inovasi baru, (Azhari and Priyono 2022). Karyawan bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia dan karyawan yang bekerja dalam organisasi perusahaan dapat mengatasi masalah langsung dengan *kegiatan knowledge sharing* (KS).

Salah satu faktor yang mungkin memengaruhi tingkat produktivitas kinerja karyawan adalah *knowledge sharing*. Menurut (Arfan and Trisninawati 2023), *Knowledge sharing* dapat digunakan untuk memberikan peluang kepada karyawan di organisasi, lembaga, atau perusahaan untuk membagikan wawasan, pengalaman, dan keterampilan mereka. Pegawai yang hebat dalam inovasi akan memiliki keterampilan yang lebih baik. (Suryanto et al. 2023), *Knowledge sharing* adalah budaya sosial di mana orang berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keahlian organisasi secara keseluruhan, serta menciptakan landasan kerja sama. Salah satu tahapan penting dalam manajemen pengetahuan adalah pembagian pengetahuan. Tujuan dari *knowledge sharing* ini adalah untuk meningkatkan pemahaman karyawan dengan memberikan kritik yang diperlukan kepada mereka. Ketika pengetahuan dibagikan dengan lebih baik dan pada tingkat yang lebih tinggi, tentunya berdampak pada kinerja karyawan

dengan sikap meningkatkan. Jika pengetahuan dibagikan dengan buruk, kinerja karyawan akan menurun, dan jika pengetahuan dibagikan dengan kualitas terbaik, tentunya kinerja karyawan akan meningkat. Kegiatan *knowledge sharing* yang diberikan kepada karyawan sebuah organisasi, institusi, atau perusahaan adalah metode atau cabang dari *knowledge management* yang digunakan untuk memberikan masukan tentang berbagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. *Knowledge sharing* yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja, sementara *knowledge sharing* yang buruk dapat mengurangi kepuasan kerja.

Menurut (Mahmudah, Rahayu, and Zuhriatusobah 2022), Kinerja karyawan adalah penilaian dari jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai pada suatu perusahaan selama periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat sangat membantu kinerja perusahaan jika sudah optimal. Faktor lingkungan kerja dan kompetensi kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasarkan pada keahlian dan penalaran dan didukung dan dibutuhkan oleh penyikapan pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan tersebut disebut kompetensi. Memiliki kompetensi sangat penting karena kompetensi secara garis besar akan menyangkut keahlian dasar seseorang yang diperlukan untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Kompetensi sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan agar hasil pekerjaan dapat dicapai dengan maksimal dan sesuai dengan harapan, (Arfan and Trisninawati 2023). Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang didasarkan pada keahlian

dan penalaran mereka, yang didukung dan dibutuhkan oleh penyikapan pekerjaan. Secara garis besar, kompetensi akan berkaitan dengan keahlian individu.

Jika lingkungan kerja suatu perusahaan tidak konsisten, hal itu dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman atau tidak mampu melakukan aktivitas pekerjaan mereka dengan baik. Yang didefinisikan sebagai "lingkungan kerja" ialah sekumpulan keadaan atau keadaan di mana pegawai bekerja di suatu perusahaan, yang secara langsung mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, (Rahayu and Rushadiyati 2021). Lingkungan kerja seseorang adalah tempat di mana hal-hal terjadi yang mempengaruhi cara mereka bekerja untuk perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung, perlu dilakukan analisis tentang pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap sebagai variabel dependen atau yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Selain itu kompetensi kerja, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* adalah variabel independen atau yang mempengaruhi.

Berdasarkan uraian di atas, maka Penulis bermaksud mengangkat masalah tersebut menjadi Skripsi yang berjudul “**Peran *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah *Knowledge Sharing*,

Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Kerja berpengaruh serta dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan melalui penelitian Tugas Akhir ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui apakah *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi

Memberikan suatu rekomendasi yang dipakai sebagai acuan dalam menilai kinerja karyawan dengan menggunakan *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompetensi kerja.

2. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah pengalaman dan wawasan serta dapat mengembangkan ilmu pengetahuan selama melakukan penelitian ini.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari masalah dan tujuan, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian permasalahan ini yaitu :

1. Tempat penelitian ini adalah PT. Konverta Mitra Abadi Lampung.
2. Survey yang dilakukan secara online, peneliti penginformasikan kepada para supervisor, kemudian supervisor akan menginformasikan kepada karyawan untuk mengisi survey tersebut.

3. Responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Konverta Mitra Abadi Lampung.
4. Pengumpulan data dilakukan melalui metode *random sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan tetap PT. Konverta Mitra Abadi Lampung.
5. Skala ukur penyebaran kuesioner yang dilakukan menggunakan skala liker.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mekhlafi, Al-Baraa Abdulrahman, Ahmad Shahrul Nizam Isha, Ali Nasser Al-Tahitah, Ahmed Farouk Kineber, Baker Nasser Saleh Al-Dhawi, and Muhammad Ajmal. 2023. "Modelling the Impact of Driver Work Environment on Driving Performance among Oil and Gas Heavy Vehicles: SEM-PLS." *Safety* 9(3):48.
- Al-Mekhlafi, Al-Baraa Abdulrahman, Idris Othman, Ahmed Farouk Kineber, Ahmad A. Mousa, and Ahmad M. A. Zamil. 2022. "Modeling the Impact of Massive Open Online Courses (MOOC) Implementation Factors on Continuance Intention of Students: PLS-SEM Approach." *Sustainability* 14(9):5342.
- Anjani, Ayu. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1):1.
- Arfan, M. Naufal, and Trisninawati Trisninawati. 2023. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 23(1):65–69.
- Azhari, Muhamad Ichsan, and Bambang Suko Priyono. 2022. "Knowledge Sharing Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *Jurnal E-Bis* 6(1):243–55.
- Azizi, Rifa, and Pramitha Aulia. 2020. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung." *EProceedings of Management* 7(3).
- Davidavičienė, Vida, Khaled Al Majzoub, and Ieva Meidute-Kavaliauskiene. 2020. "Factors Affecting Knowledge Sharing in Virtual Teams." *Sustainability* 12(17):6917.
- Jilani, Munshi Muhammad Abdul Kader, Luo Fan, Mohammad Tazul Islam, and Md Aftab Uddin. 2020. "The Influence of Knowledge Sharing on Sustainable Performance: A Moderated Mediation Study." *Sustainability* 12(3):908.
- Mahmudah, Siti, Yulianita Rahayu, and Juju Zuhriatusobah. 2022. "PERAN

- GENDER SEBAGAI MODERASI ANTARA PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ.” *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 13(01):132–48.
- Mikalef, Patrick, and Adamantia Pateli. 2017. “Information Technology-Enabled Dynamic Capabilities and Their Indirect Effect on Competitive Performance: Findings from PLS-SEM and FsQCA.” *Journal of Business Research* 70:1–16.
- Muhammed, Shahnawaz, and Halil Zaim. 2020. “Peer Knowledge Sharing and Organizational Performance: The Role of Leadership Support and Knowledge Management Success.” *Journal of Knowledge Management* 24(10):2455–89.
- Musyaffi, Ayatulloh Michael, Hera Khairunnisa, and Dwi Kismayanti Respati. 2022. *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Pascal Books.
- Praningrum, Praningrum, and Febrianto Febrianto. 2019. “Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Dwipa Matra Kepahiang.” *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 13(3):166–71.
- Rahayu, Maulana Sidiq, and Rushadiyati Rushadiyati. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11(2):136–45.
- Rivaldo, Yandra. 2022. “Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan.”
- Rohim, Abdul, and I. Gede Sujana Budhiasa. 2019. “Organizational Culture as Moderator in the Relationship between Organizational Reward on Knowledge Sharing and Employee Performance.” *Journal of Management Development* 38(7):538–60.
- Sabuhari, Rahmat, Achmad Sudiro, Dodi Irawanto, and Mintarti Rahayu. 2020. “The Effects of Human Resource Flexibility, Employee Competency, Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction on Employee Performance.” *Management Science Letters* 10(8):1775–86.
- Saffar, Naser, and Abdallah Obeidat. 2020. “The Effect of Total Quality Management Practices on Employee Performance: The Moderating Role of Knowledge Sharing.” *Management Science Letters* 10(1):77–90.

- Saputra, Andika. 2020. *CAMI: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Sholihin, Mahfud, and Dwi Ratmono. 2021. *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Solling Hamid, Rahmad, and Suhardi M Anwar. 2019. "Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian."
- Sugiarti, Endang. 2023. "The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta." *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6(1.2).
- Suryanto, Suryanto, Syamsul Hadi, and Didik Subiyanto. 2023. "Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation." *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi* 14(1):306–22.
- Wahyuni, Ayu, and Budiono Budiono. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar." *Jurnal Ilmu Manajemen* 769–81.