

Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh^{1*}, Tristiana Rijanti²

Universitas Stikubank^{1,2}

lisakhoridatulan@gmail.com¹, tristianar@edu.unisbank.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of quality of work life, work competence and knowledge sharing on the performance of employees of PT BPR BKK Pati (Perseroda). In taking samples using the Simple Random Sampling technique or a simple random sample of 60 employees as respondents. The type of data used is qualitative data and uses a primary data source in the form of a questionnaire. The score in this questionnaire was measured using a Likert scale. The statistical test used is multiple linear regression. The results of this study indicate that the quality of work life has no effect on employee performance. Work competence has a positive effect on employee performance. Knowledge sharing has a positive effect on employee performance. The results of the study show that the dominant influence is work competence. The value of Adjusted R Square is 41.7%, it shows that the quality of work life, work competence and knowledge sharing is only able to explain 41.7%, so in further research other variables are needed to be investigated so as to improve employee performance.

Keywords : *quality of work life, work competence, knowledge sharing*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompetensi kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Pati (Perseroda). Dalam mengambil sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling atau sampel acak sederhana sebanyak 60 karyawan sebagai responden. Jenis data yang digunakan adalah jenis data kualitatif dan menggunakan sumber data primer berupa kuesioner. Skor di dalam angket ini diukur menggunakan skala likert. Uji Statistik yang digunakan ialah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Knowledge sharing berpengaruh positif Terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berpengaruh dominan adalah kompetensi kerja. Nilai dari Adjusted R Square adalah 41,7 % hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kompetensi kerja dan knowledge sharing hanya mampu menjelaskan 41,7%, maka dalam penelitian selanjutnya diperlukan variabel-variabel lain untuk diteliti sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja dan Knowledge Sharing

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor utama pengendali tujuan perusahaan. Di mana kinerja karyawan menjadi tolak ukur kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi lebih mudah untuk mencapai tujuan utama dari perusahaan tersebut. Mangkunegara (2015) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari tanggung jawab yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan berdasarkan jenis dan jumlahnya.

Terdapat banyak faktor yang dapat memepengaruhi kinerja karyawan. Salah satu diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan sekelompok kondisi dan implementasi dari tujuan sebuah perusahaan (Cascio, 1998). Kualitas kehidupan kerja memiliki fungsi yang sangat penting bagi kegiatan kerja, dimana pimpinan dan pekerja

harus bisa bekerja sama untuk melakukan kegiatan kerja (Luthans, 2006). Terdapat beberapa jurnal yang membahas tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Rizky (2018), Budiari (2018) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan M. Agow et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang kedua adalah faktor kompetensi kerja. (Sudarmanto, 2009) menjelaskan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan, karakteristik atau keahlian seseorang yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja secara langsung. Kemampuan seorang karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar serta kemampuan yang berdasarkan sikap, pengetahuan dan keterampilan (Edison et al., 2016). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari atas *skill*, pengetahuan dan sikap karyawan. Di dalam penelitian (Hartati et al., 2020) dan (Reza et al., 2020) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh King et al., (2019) menunjukkan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang ke tiga adalah *knowledge sharing* (berbagi pengalaman). *Knowledge sharing* merupakan kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengolah data, serta media belajar yang baru dengan tujuan menambah pengetahuan, pemecahan suatu masalah maupun pembaharuan diri (Din dan Haron, 2012). *Knowledge sharing* merupakan usaha yang dilakukan seorang karyawan untuk menambah pengetahuan dengan karyawan lainnya. Syafitri dan Hamidah (2018), Novita dan Jajuk (2019) dan Orlando (2018) menunjukkan adanya hubungan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan PT BPR BKK Pati dapat dalam tabel berikut :

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT BPR BKK Pati

Tahun	Target	Realisasi
2019	91	82
2020	91	81
2021	91	84

Sumber : PT BPR BKK Pati, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa presentase kinerja karyawan di tahun 2019 sebesar 82%, pada tahun 2020 kinerja karyawan mencapai 81%. Kinerja karyawan PT BPR BKK Pati di tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 1%, sedangkan di tahun 2021 presentase kinerja karyawan mencapai 84% dari target yang ditentukan. Kinerja karyawan PT BPR BKK Pati di tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 3% dari tahun sebelumnya. Kenaikan dan penurunan diduga berkaitan dengan beberapa faktor, diantaranya adalah kualitas kehidupan kerja, kompetensi kerja dan *knowledge sharing*.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

(Hasibuan, 2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang didapatkan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2015) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan berupa kualitas serta kuantitas yang telah diperoleh seorang karyawan selama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Berikut adalah beberapa dimensi dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2013) :

1. Kualitas Kerja
Kemampuan, keterampilan dan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Kuantitas kerja
Waktu yang dihabiskan selama bekerja serta pencapaian target dari perusahaan.
3. Kerjasama
Jalinan Kerjasama dan kekompakan selama menjalankan tugas.
4. Tanggung jawab
Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan serta dapat mengambil keputusan dengan tepat.
5. Inisiatif
Mandiri dan kreatif.

Kualitas Kehidupan Kerja

(Sojka, 2014) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja merupakan sekelompok fenomena dan karakter yang muncul dalam interaksi seseorang dengan lingkungan tempat dia bekerja dalam sebuah perusahaan. Situasi yang mendukung dalam sebuah lingkungan kerja biasanya ditandai dengan kepuasan kerja dari karyawan karena mendapatkan upah/gaji yang sesuai, kesempatan untuk mengembangkan karir serta jaminan kerja yang mendukung.

Delapan dimensi kualitas kehidupan kerja menurut (Walton, 1973) adalah sebagai berikut :

1. *Adeque and fair compensation* : kompensasi yang adil, keseimbangan upah, partisipasi dalam hasil.
2. *Safe and helthy environment* : kebersihan dan keamanan tempat kerja.
3. *Development of human capacities* : evaluasi kerja dan pengembangan skill.
4. *Growth and security* : fasilitas yang mendukung kinerja dan kontrak kerja.
5. *Social integration* : diskriminasi, hubungan antar karyawan, dan kompromi tim.
6. *Constitutional* : hak karyawan, kebebasan dalam berekspresi, diskusi dan norma serta menghormati individu.
7. *Total life space* : mempengaruhi rutin keluarga, mempengaruhi waktu istirahat serta mempengaruhi waktu luang.
8. *Sosial relevance* : bangga terhadap pekerjaan serta bangga terhadap citra perusahaan.

Kompetensi Kerja

Menurut (Amstrong, 2004) kompetensi merupakan perilaku yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Kompetensi kerja merupakan karakteristik seseorang yang dijadikan tolak ukur dalam menjalankan tugasnya dalam hal pekerjaan sehingga bisa menjadi lebih baik dari karyawan lainnya. Menurut (Spancer dan Spancer, 1993) terdapat beberapa dimensi dari kompetensi kerja :

1. Pengetahuan : pengetahuan dalam memecahkan masalah yang ada (*factual*), pengetahuan dalam melakukan pekerjaan dengan benar sesuai dengan ketentuan (konseptual), serta pengetahuan dalam melakukan sesuatu (*procedural*).
2. Motif : kemampuan beradaptasi dan kemampuan menciptakan hubungan social.
3. Keterampilan : kemampuan dalam menjalankan tugas dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Sifat : kesungguhan dalam bekerja.
5. Citra diri : pengendalian emosi dan kemampuan dalam mengatasi masalah.

Knowledge Sharing

Hooff dan Ridder, (2004) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses antar individu yang mempertemukan pengetahuan mereka. *Knowledge sharing* sering

terjadi antara karyawan dalam sebuah organisasi, dimana antar karyawan saling berbagi pengetahuan dengan karyawan lainnya melalui dunia maya ataupun secara langsung, sehingga penyebaran dari *knowledge sharing* adalah individu/pribadi. Dimensi *knowledge sharing* menurut (Hoff dan Ridder, 2004) :

1. Pentransferan pengetahuan (*knowledge donating*) : berbagi pengetahuan, berbagi informasi baru tentang pekerjaan, perhatian kepada rekan kerja dan berbagi cerita tentang pekerjaan.
2. Mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collection*) : mengumpulkan pengetahuan baru, mengumpulkan ide-ide baru, mengumpulkan informasi baru dan mengumpulkan ilmu baru dari kompetensi orang lain.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja karyawan yang tinggi cenderung dapat meningkatkan kinerjanya. Zin (2004) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan dimana adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat menentukan cara kerja individunya sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan dari karyawan. Kualitas kehidupan kerja menurut Arifin (2012) dapat menumbuhkan ambisi karyawan untuk bertahan dan setia kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dirasakan oleh karyawan karena perlakuan yang diberikan perusahaan kepada mereka sehingga menimbulkan kepuasan tersendiri. Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya adalah sebagai berikut :

H₁ : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

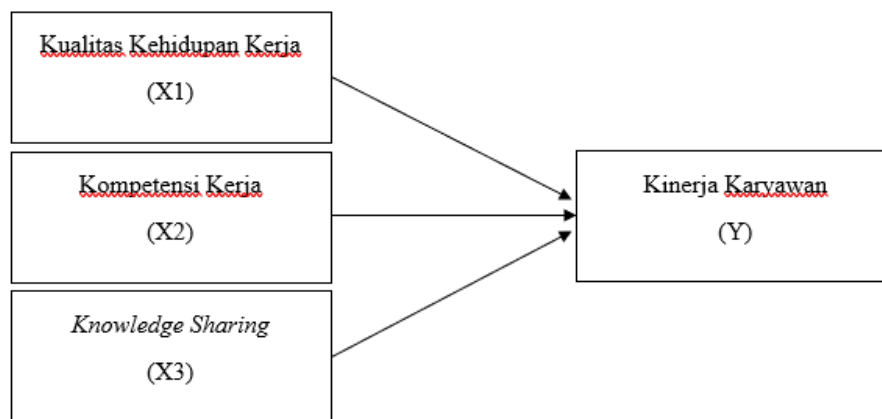
Kompetensi merupakan perilaku yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal Menurut Amstrong (2004). Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan sebuah kemampuan dalam melakukan atau melaksanakan sebuah tugas yang didasari sebuah pengetahuan, keterampilan serta tuntutan perilaku kerja. Kompetensi kerja sering menjadi masalah utama di setiap perusahaan. Masih banyak organisasi yang memiliki tingkat kompetensi karyawan yang rendah. Hal tersebut sering terjadi karena kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Di dalam penelitian terdahulu oleh Hartati (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah proses dalam mengembangkan kemampuan diri atau organisasi agar menjadi lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi sehingga dapat memberikan manfaat kepada banyak orang adalah pengertian *knowledge sharing* menurut Bragdnnon (2006). Hoff dan Ridder (2004) mengemukakan bahwa berbagi pengalaman adalah hubungan timbal balik berbagi pengalaman antar individu sehingga menghasilkan pengetahuan yang baru. *Knowledge sharing* sering terjadi di dalam organisasi tanpa kesadaran dari diri mereka seperti bercerita kepada sesama karyawan dan lain sebagainya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwina dan Mira (2019) menunjukkan adanya hubungan yang berpengaruh signifikan dan positif antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Novita dan Jajuk (2019) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat dari pendapat ahli dan penelitian terdahulu, hipotesis yang di ambil adalah :

H₃ : Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Model Empiris Penelitian

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR BKK Pati (Perseroda) sejumlah 150 orang. sampel acak sederhana (*Simple Random Sampling*) dipilih sebagai teknik mengambil sampel. Teknik ini digunakan dengan mengambil sampel secara acak agar seluruh populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2012). Rumus yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel ini adalah rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Error sebesar 0,10 (10%)

Sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 responden. Skor di dalam angket ini diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. (SS) Sangat Setuju = 5
2. (S) Setuju = 4
3. (N) Netral = 3
4. (TS) Tidak Setuju = 2
5. (STS) Sangat Tidak Setuju = 1

Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan dimensi dan indikator setiap variabel penelitian sebanyak 51 pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner.

Uji Model

Uji Validitas

Uji validitas merupakan tolak ukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner, (Ghozali, 2018). Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu apa yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan atau ukur sebuah kuesioner dengan menggunakan indikator dari variabel yang ada. Sebuah kuesioner dapat dikatakan handal atau reliabel ketika jawaban dari responden stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah persamaan dari analisis regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- α = Konstanta
- b1 = Koefisien regresi X1
- b2 = Koefisien regresi X2
- b3 = Koefisien regresi X3
- X1 = Kualitas kehidupan kerja
- X2 = kompetensi kerja
- X3 = *Knowledge sharing*
- e = Error

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan sebagai alat uji *goodness fit* dari model regresi, (Ghozali, 2018). Secara persial maupun stimulant uji determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana keterikatan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F (*Goodness of Fit Test*)

Uji F adalah uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan. Pada pengujian ini akan diuji pengaruh dari ketiga independen variabel terhadap dependen variabel. Jika F hitung < F tabel, signifikansi > 0,05 = secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga model dalam penelitian dapat dikatakan tidak layak.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) uji t digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai signifikansi < 0,05 maka independen variabel berpengaruh signifikan terhadap dependen variabel.
2. Bila nilai signifikansi > 0,05 maka independen variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen variabel.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Redponden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan sejumlah 60 karyawan PT BPR BKK Pati (Perseroda) karyawan PT BPR BKK PATI (Perseroda) di dominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 34 orang atau sebesar 56,7%. Mayoritas responden berusia 40 tahun ke atas sejumlah 31 orang atau sebesar 51,7%, Karyawan di dominasi oleh karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 37 karyawan atau sebesar 61,7%. Mayoritas responden dengan masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 26 karyawan atau sebesar 43,3%.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y), kualitas kehidupan kerja (X1), kompetensi kerja (X2), dan *knowledge sharing* (X3) mempunyai KMO > 0,5 sehingga seluruhnya memenuhi kecukupan sampel. Setiap item dari variabel penelitian semua mempunyai nilai loading factor > 0,4, sehingga seluruhnya dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas

Seluruh variabel kinerja karyawan (Y), kualitas kehidupan kerja (X1) dan kompetensi kerja (X2) dan *knowledge sharing* (X3) memenuhi syarat Cronbach alpha > 0,70 sehingga seluruh variabel tersebut reliabel.

Analisis regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Regresi	Adj (R ²)	Uji Anova		Beta	Sig	Keterangan
		F	Sig.			
$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$	0,417	15.062	,000			
Kualitas kehidupan kerja				-0,048	,633	H ₁ ditolak
Kompetensi kerja				,595	,000	H ₂ diterima
<i>Knowledge sharing</i>				,240	,020	H ₃ diterima

Sumber : Hasil olah data primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disusun kedalam persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = -0,048 X_1 + 0,595 X_2 + 0,240 X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan ditampilkan dalam tabel 2 ditunjukkan nilai beta -0,048 serta tingkat signifikansinya 0,633 > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kompetensi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan ditampilkan dalam tabel 2 ditunjukkan nilai beta 0,595 serta tingkat signifikansinya mencapai 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Pengaruh *knowledge sharing* (X3) terhadap kinerja karyawan ditampilkan dalam tabel 2 ditunjukkan nilai beta 0,240 serta tingkat signifikansinya mencapai 0,020 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *knowledge sharing* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ditunjukkan dalam tabel 2 dengan nilai *Adjusted R. Square* sebesar 0,417 atau sebesar 41,7 %. Hal ini berarti bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi kerja dan *knowledge sharing* mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 41,7%. Sedangkan sisanya 58,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa F hitung sebesar 15.062 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja (X1), kompetensi kerja (X2) dan *knowledge sharing* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dan model dapat dikatakan layak.

Uji Hipotesis

Koefisien beta kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar -0,048 dengan signifikansi 0,633 > 0,05, hal ini berarti bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga H1 **ditolak**. Koefisien beta kompetensi kerja (X2) sebesar 0,595 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan signifikansinya mencapai 0,000 > 0,05, hal ini berarti bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H2 **diterima**. Koefisien beta *knowledge sharing* (X3) sebesar 0,240 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan signifikansinya mencapai 0,020 > 0,05, hal ini berarti bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H3 **diterima**.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta -0,048 serta tingkat signifikansi 0,663 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja belum mampu untuk meningkatkan performa kinerja karyawan.

Dari hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa responden rata-rata adalah karyawan berusia di atas 40 tahun dengan masa kerja di atas 20 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sudah merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut, sehingga sebaik apapun kualitas kehidupan kerja tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Agow (2020) yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja di PT BPR BKK PATI (perseroda) sudah dipersepsikan baik oleh responden. Hal tersebut dibuktikan dengan rata-rata mean variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 4,23.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,595 serta tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja mampu untuk meningkatkan performa kinerja karyawan. Dari hasil deskripsi variabel kualitas kehidupan kerja dapat diketahui bahwa mean tertinggi yaitu (Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan) yang berarti bahwa karyawan selalu melakukan tugas yang didapat dari perusahaan secara optimal. Selanjutnya adalah (saya mampu menciptakan hubungan sosial dalam perusahaan) yang berarti bahwa karyawan memiliki *soft skill* yang tinggi sehingga dapat mempermudah komunikasi antar karyawan. Kompetensi yang di miliki oleh setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramularso (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meningkatnya kompetensi kerja pada PT BPR BKK PATI (perseroda) juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya. Perusahaan harus mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan kompetensi karyawannya.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,240 serta tingkat signifikansi 0,020 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* mampu untuk meningkatkan performa kinerja karyawan.

Dari hasil deskripsi variabel *knowledge sharing* dapat diketahui bahwa mean tertinggi yaitu (diperusahaan ini saya senang dapat mengumpulkan ilmu baru tentang pekerjaan dari

kompetensi orang lain) yang berarti bahwa karyawan memanfaatkan realisasi kerja sebagai ajang peningkatan pengetahuan agar dapat mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya adalah (diperusahaan ini saya senang dapat berbagi pengetahuan baru) yang berarti bahwa selama karyawan bekerja ia juga mendapatkan pengalaman baru sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. *Knowledge sharing* sendiri sering didapat oleh karyawan melalui kegiatan mereka sehari-hari di dalam perusahaan. Banyak karyawan yang memanfaatkan hal tersebut sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuannya di dunia kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erwina dan Mira (2019) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa meningkatnya *knowledge sharing* pada PT BPR BKK PATI (perseroda) juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya. Perusahaan harus mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan *knowledge sharing* karyawannya.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK PATI (Perseroda).
2. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK PATI (Perseroda). Semakin baik kualitas kompetensi kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawannya.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK PATI (Perseroda). Semakin sering dilakukan *knowledge sharing* karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawannya.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berpengaruh adalah kompetensi kerja maka PT BPR BKK PATI (perseroda) ini perlu meningkatkan kompetensi kerja dengan cara meningkatkan pengalaman karyawan dalam mengatasi masalah (faktual). Perusahaan dapat melakukan pelatihan dalam melakukan tugas disetiap karyawan agar mempermudah karyawan dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berpengaruh dominan selanjutnya adalah *knowledge sharing* maka PT BPR BKK PATI (perseroda) ini perlu meningkatkan *knowledge sharing* karyawannya dengan cara meningkatkan informasi terbaru mengenai pekerjaan di dalam perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam suatu kegiatan. Kolaborasi antar divisi juga dapat mempermudah peningkatan *knowledge sharing*.

Daftar Pustaka

- Amstrong. (2004). *Performance Management*. England : Ltd.
- Arifin, Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Bragdon, J. dan Marlin, J. (1972). "Is pollution profitable"? *Risk Management*. 19; 9–18.
- Budiari Giarto, Setyo. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta. *Economic Journal*. 3, 1-31.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resource : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 5th Edition. New York : Mc Graw Hill Companies, Inc.
- Erwina dan Mira. (2018). Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal EMMA*. 2(2), 75-81.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, Yenni, Sri Langgeng Ratnasari & Ervin Nora Susanti. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9(2), 294-306
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- King Tambingon, Cong., Bernhard Tewal & Irvan Trang. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*. 7(4), 4610-4619.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A. Y. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- M. Agow.F., Adolfina & Lucky O. H. D. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Oeganisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 8(1), 116-125
- Mangkunegara, A. Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Novita, Resti., Prayekti dan Jajuk Hewawati. (2019). Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JRMB*. 14(2), 119-126
- Orlando, Okky. (2018). Pengaruh *Knowledge Sharing* dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(1), 1-8.
- Resti Syafitri Andra Hamidah Nayati Utami. (2018). Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi.. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 61(2), 31-37.
- Reza Kurniawan, Asep., Ni Nyoman Putu Martini & Toni Herlambang. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo . *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 6(1), 102-110.
- Rizky Nugraheni, Annisa. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 58(1), 166-172.
- Sojka, L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the slovak economic environment . *Sociologia (slovakia)*. 46(3); 283–299.
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Walton, R. E. (1973). *QWL indicators: Prospects and problems*, In A. H. Portugal, *Measuring the quality of working life: A symposium on social indicators of working life*. Canada: Academic Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zin, Razali Mat. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Gajahmada International Journal of Business*. 6(3); 323-334.