

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. *Knowledge Sharing*

1. Pengertian *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing merupakan proses yang menghubungkan proses menghasilkan pengetahuan dan proses mengimplementasikan pengetahuan. Menurut Davenport dan Prusak, *knowledge sharing* merupakan proses penyebaran keahlian dan pengalaman secara sukarela yang dibutuhkan oleh organisasi secara keseluruhan.¹

Menurut Marquadt dalam Resti terdapat beberapa proses dalam *knowledge management* yaitu :

- a. *knowledge aquisition* (memasukkan pengetahuan),
- b. *knowledge creation* (penciptaan pengetahuan),
- c. *knowledge storage and renewal* (menyimpan dan mengambil pengetahuan),
- d. *knowledge transfer / sharing* (menyebarkan pengetahuan),
- e. *and knowledge utilization* (pemanfaatan pengetahuan).

Lumban tobing dalam Resti mengatakan dari semua proses tersebut, *knowledge sharing* merupakan inti dari keberhasilan dari pelaksanaan *knowledge management*, karena tanpa adanya praktik berbagi (*sharing*) proses pembelajaran dan penambahan pengetahuan akan

¹ Khoe Yao Tung. *Memahami Knowledge Management*. Jakarta:PT Indeks.2018.hlm 99.

terhambat, dan skala utilisasi *knowledge* sangat terbatas karena pengetahuan yang ada hanya akan dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu dan pada unit yang terbatas.²

2. Dimensi *Knowledge Sharing*

Menurut Hoof dan Ridder dalam Hamzah Proses dalam *knowledge sharing* ini terdiri dari dua dimensi yaitu memberikan pengetahuan (*knowledge donating*) dan mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*). Memberikan pengetahuan (*knowledge donating*) adalah menyalurkan/menyebarkan pengetahuan atau modal intelektual kepada orang lain yang melibatkan komunikasi antar individu. Mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*) adalah mencari/mengumpulkan pengetahuan atau modal intelektual dengan jalan berkonsultasi dengan orang lain.³

3. Indikator *Knowledge Sharing*

Indikator dalam *knowledge sharing* menggunakan teori dari Michael J. Marquardt membagi proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua, yaitu :

- a) Transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi.

Pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara, yaitu :

² Resti Andra Syafitri , Hamidah nayanti utami. *Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan* (studi pada karyawan pt. bank rakyat indonesia kantor cabang malang kawi). Jurnal Administrasi Bisnis .Vol .61 No.2. 2018.

³ Hamzah Gunawan, Andri Wisnu Wardana. *Knowledge sharing Sebagai Mediasi Antara Employee Engagement Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek Di Yogyakarta*. Jurnal Riset dan Konseptual.Vol.3 No.4. 2018

- 1) Metode tertulis meliputi komunikasi individu seperti memo, laporan, dan papan buletin akses terbuka serta publikasi internal dari semua jenis, bisa dengan menggunakan media video, audio, dan media cetak.
 - 2) Metode lisan meliputi konferensi internal, dan *briefing*.
 - 3) Pelatihan dan pendampingan dengan konsultan internal atau mungkin kurus formal menawarkan kesempatan tambahan untuk bertukar informasi.
 - 4) Rotasi pekerjaan atau transfer dapat direncanakan untuk menyebarkan pengetahuan ke area lain dalam organisasi, walaupun perusahaan besar yang terdiri dari banyak divisi dapat memberikan tur jangka pendek yang disesuaikan untuk khalayak dan kebutuhan fisik. Sedangkan untuk pengembangan diri karyawan bisa dilakukan dengan metode kursus belajar mandiri.
- b) Transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi.
- Organisasi juga dapat mentransfer pengetahuan secara tidak sengaja dengan berbagai cara, yaitu :
- 1) Cerita
 - 2) Mitos
 - 3) Satuan tugas, dan
 - 4) Jaringan informal⁴

⁴*Opcit.* hlm 33

B. *Emotional Quotient* (kecerdasan emosional)

1. Pengertian *Emotional Quotient* (kecerdasan emosional)

Emotional Quotient merupakan terjemahan dari kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah suatu kemampuan untuk mengendalikan emosi, sehingga memberikan dampak atau hasil yang positif terhadap kita ataupun orang lain.

Hendrie Weisinger mengatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kecerdasan untuk menggunakan emosi kita sesuai keinginan kita dan karenanya dapat mengendalikan perilaku dan cara berpikir yang membuat kita mampu mencapai hasil yang baik.⁵

2. Macam-Macam Emosi

Menurut Goleman ada 8 macam-macam emosi yaitu :

- a. Kemarahan : meliputi kemarahan, kekejaman, dendam, kutukan, kejengkelan, naik pitam, kekesalan.
- b. Kesedihan : meliputi sedih, tidak ceria, murung, melakoni, menyesali diri sendiri, kesepian, secara patologis berupa depresi.
- c. Ketakutan : meliputi kecemasan, gugup, prihatin, kekhawatiran, panik.
- d. Kesenangan : meliputi kebahagiaan, kegembiraan, kebebasan, kepuasan, hiburan, kebanggaan, penghargaan, dll.
- e. Cinta : meliputi penerimaan, persahabatan, percaya, kebaikan, penyerahan, kekaguman, dsb.

⁵ Taufik Bahaudin. *Brainware Management*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. 2019. hlm 350.

- f. Kejutan : meliputi sentakan, keheranan, kekaguman, dsb.
- g. Kemuakan : meliputi penghinaan, kebencian, penghindaran, dsb.
- h. Malu : meliputi rasa bersalah, kecewa, menyesal, perendahan, tercela/aib,dsb.⁶

3. Indikator *Emotional Quotient* (Kecerdasan Emosional)

Indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosi dapat diukur dari beberapa aspek, Goleman dalam Nihayatus mengemukakan lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emosi, yaitu:

a. Kesadaran diri

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengetahui perasaan dalam dirinya dan efeknya serta menggunakannya untuk membuat keputusan bagi diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis, kemampuan diri dan mempunyai kepercayaan diri yang kuat lalu mengkaitkannya dengan sumber penyebabnya.

b. Pengendalian diri

Yaitu merupakan kemampuan menangani emosinya sendiri, mengekspresikan serta mengendalikan emosi, memiliki kepekaan terhadap kata hati, untuk digunakan dalam hubungan dan tindakan sehari-hari.

c. Motivasi

Motivasi adalah kemampuan menggunakan hasrat untuk setiap saat membangkitkan semangat dan tenaga untuk mencapai keadaan yang

⁶ *ibid...*, hlm 355-356

lebih baik serta mampu mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif, mampu bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif orang lain, dan menimbulkan hubungan saling percaya serta mampu menyelaraskan diri dengan berbagai tipe individu.

e. Keterampilan Sosial

Merupakan kemampuan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan menciptakan serta mempertahankan hubungan dengan orang lain, bisa mempengaruhi, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan dan bekerja sama dalam tim.⁷

4. *Emotional Quotient* Dalam Pandangan Islam

Menurut Howard Gardner kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan masalah atau menciptakan suatu produk yang bernilai dalam satu latar belakang budaya atau lebih. Dengan kata lain, kecerdasan dapat bervariasi menurut konteksnya.⁸

Melalui keterangan di atas dapat dipahami bahwa, pengertian kecerdasan ialah kemampuan mengarahkan pikiran atau tindakan ke arah

⁷ Nihayatus Zulfa. Skripsi *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung*. 2018

⁸ Julia Jasmine, *Panduan Praktis Mengajar Berbasis Multiple Intelligences*, (Bandung: Nuansa, 2007), hlm. 11-12

yang lebih baik dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Hal ini dijelaskan di dalam Al-Quran:

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ ۗ أَفَلَا تَعْقِلُونَ (٤٤)

Artinya: Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban)mu sendiri, Padahal kamu membaca Al-kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir?⁹

Berdasarkan tafsir Ma'alim al-Tanzil dijelaskan bahwa penggunaan akal pada ayat tersebut adalah seseorang yang terhindar dari kebodohan sehingga dirinya dapat melakukan kebaikan.¹⁰ Jadi, seseorang yang memiliki kecerdasan dapat diketahui salah satunya dengan cara bagaimana ia menggunakan akalnya sebaik mungkin.

Kecerdasan emosional dapat dipahami sebagai kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain. Dalam surat al-baqarah Allah swt menegaskan sebagai berikut:

لَا يُؤَاخِذُكُمُ اللَّهُ بِاللَّغْوِ فِي أَيْمَانِكُمْ وَلَكِنْ يُؤَاخِذُكُمْ بِمَا كَسَبْتُمْ قُلُوبَكُمْ ۗ وَاللَّهُ عَفُورٌ حَلِيمٌ

(٢٢٥)

Artinya: Allah tidak menghukum kamu disebabkan sumpahmu yang tidak dimaksud (untuk bersumpah), tetapi Allah menghukum kamu disebabkan

⁹ (Q.S.al-Baqarah: 44)

¹⁰ Abu Muhammad al-Husin bin Mas'ud al-Baghawi, *Ma'alim al-Tanzil*, Juz 1, hlm. 88

(sumpahmu) yang disengaja (untuk bersumpah) oleh hatimu. dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyantun.¹¹

Pada ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah tidak akan menyiksa manusia yang melakukan kelalaian karena tidak disengaja sekalipun dalam bersumpah, ia hanya akan menimpakan siksa bila kelalaian itu disengaja atas kehendak hati. Hal ini menunjukkan bahwa hati tersebut telah terinfeksi dengan akhlak buruk dan keinginan hawa nafsu yang menerobos batas-batas kebaikan.¹²

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.¹³ Menurut Robbins dalam Herman mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan baik berupa jasa atau barang dalam waktu tertentu dengan batasan kemampuan seseorang dan harus didukung oleh kualitas dan kecermatan kerja.

¹¹ (Q.S. al-Baqarah: 225)

¹² Quraish Shihab, *Mukjizat Al-Quran*, (Bandung: Mizan, 2010, hlm.139)

¹³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta. 2015.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

- a. Faktor dari pegawai sendiri yaitu faktor psikis dan faktor fisik. Faktor psikis meliputi inteligensi, bakat, kepribadian, minat dan sebagainya.
- b. Faktor dari luar pegawai yaitu kerja sama antar rekan satu pekerjaan, lingkungan kerja, perlengkapan dalam berkerja, pengaturan waktu kerja, istirahat, latihan kerja, jaminan sosial dan lain-lain.¹⁴

2. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo dalam Okky kinerja dianggap sebagai seberapa jauh karyawan dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas yang telah dijabarkan sehingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Bangun dalam Okky mengemukakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan indikator berikut ini.

- a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan menunjukkan kesesuaian antara pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan dengan standar pengukuran kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan.

¹⁴ Herman Sulistio, Adrie Frans Assa, M. Izman Herdiansyah. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Indonesia, Tbk.* . Jurnal Manajemen Bisnis – Kompetensi. Vol.11 No.1. 2016

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan diukur berdasarkan suatu standar ukuran tertentu yang menjadi acuan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti *key performance indicator* (KPI) dan *job description*.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur berdasarkan ketepatan dalam kehadiran bekerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki keterkaitan dengan pekerjaan lain.

d. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan diukur berdasarkan tingkat presensi dan absensi karyawan, serta keterlibatannya pada kegiatan tertentu.

e. Kemampuan kerjasama

Kemampuan kerjasama antara satu individu dengan individu lain maupun satu divisi dengan divisi lain mutlak diperlukan agar pencapaian tujuan organisasi dapat selaras.¹⁵

¹⁵ Okky Orlando. *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 6 No.1. 2018.

3. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمُ (١٩)
أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.¹⁶

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 39

وَقَالَتْ أُولَاهُمْ لِأَخْرَاهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ (٣٩)

Artinya : Dan Berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, Maka rasakanlah siksaan Karena perbuatan yang Telah kamu lakukan".¹⁷

¹⁶ (Q.S. Al-Ahqaaf : 19)

¹⁷ (Q.S Al-A'raaf : 39)

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karena itu bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah pahala (balasan) yang akan kita terima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah tentang *knowledge sharing* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan, dan beberapa peneliti lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Lukman Setiawan (2017)	Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> , <i>Knowledge sharing</i> dan <i>Team Conflict</i> Terhadap <i>Team Performance</i> Di Rumah Sakit Undata Palu	Variabel Independen : <i>Emotional Intelligence</i> , <i>Knowledge sharing</i> dan <i>Team Conflict</i> Variabel Dependen : <i>Team Performance</i>	Baik secara parsial maupun secara simultan <i>emotional intelligence</i> , <i>knowledge sharing</i> , dan <i>team conflict</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>team performance</i> di rumah sakit undata palu.
2	Okky Orlando (2018)	Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> dan Disiplin Kerja	Variabel Independen : <i>Knowledge sharing</i>	<i>Knowledge sharing</i> dapat memberikan pengaruh yang

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
		Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)	dan Disiplin Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Arizqi Arizqi (2017)	<i>Performance Enhancement Model of Human Resources through Knowledge sharing</i>	Variabel independen : <i>Performance Enhancement Model of Human Resources</i> Variabel dependen : <i>Knowledge sharing</i>	<i>The findings of this study showed that two organizational mensions (Organizational Learning Culture and Top Management Support) have significant effect on the improvement of knowledge sharing.</i>
4	Resti Syafitri Andra, Hamidah Nayati Utami (2018)	Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)	Variabel independen : <i>Knowledge sharing</i> Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,146 > 2,004$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan.
5	Arina Idzna Mardlillah, Kusdi Rahardjo (2017)	Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis Rs Lavalette Malang)	Variabel independen : <i>Knowledge sharing</i> Variabel dependen : Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan	Variabel <i>knowledge sharing</i> (X) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi individu (Y1) sebesar 0,556 atau 55,6% dengan signifikansi 0,000. Variabel <i>knowledge sharing</i> (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2) sebesar 0,208 atau 20,8% dengan

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
				signifikansi 0,047.
6	Risma Nike Yusmaniasri, Sasongko, Sri Wahyuni (2015)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember	Variabel independen : Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.
7	<i>Erkut Altındağa ,Yeliz Köseadağia (2015)</i>	<i>The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance</i>	<i>Variabel independen : Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture</i> <i>Variabel dependen : Employee Performance</i>	<i>As a result, it has been determined that there is a meaningful relationship among emotional intelligence, innovative institution culture and the performance of the employees.</i>
8	Agustina Hanafi, Johan Gunady Ony (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Perkantoran Rumah Sakit Rk Charitas Palembang	Variabel independen : Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran rumah sakit RK Charitas Palembang. terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan administrasi perkantoran rumah sakit RK Charitas Palembang.

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
9	Herman Sulistio, Adrie Frans Assa dan M. Izman Herdiansyah (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Indonesia, Tbk	Variabel independen : Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan variabel kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk.
10	Adam Firdaus, Dr. RM. Moh. Wispandono, SE.,MS, Helmi Buyung AS.ST.,SE.,MMT (2019)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bangkalan)	Variabel Independen : Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2019.

E. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai petunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban yang benar. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari Okky Orlando yang berjudul Pengaruh *Knowledge sharing* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)

2018. Dengan hasil penelitian *knowledge sharing* dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Emotional quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari Risma Nike Yusmaniasri, Sasongko, Sri Wahyuni, yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember tahun 2015. Dengan hasil penelitian kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Jember.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Knowledge sharing* Dan *Emotional quotient* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari Lukman Setiawan, yang berjudul Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Knowledge sharing* dan *Team Conflict* Terhadap *Team Performance* Di Rumah Sakit Undata Palu 2017.

Dengan hasil penelitian baik secara parsial maupun secara simultan *emotional intelligence*, *knowledge sharing*, dan *team conflict* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *team performance* di rumah sakit undata palu.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

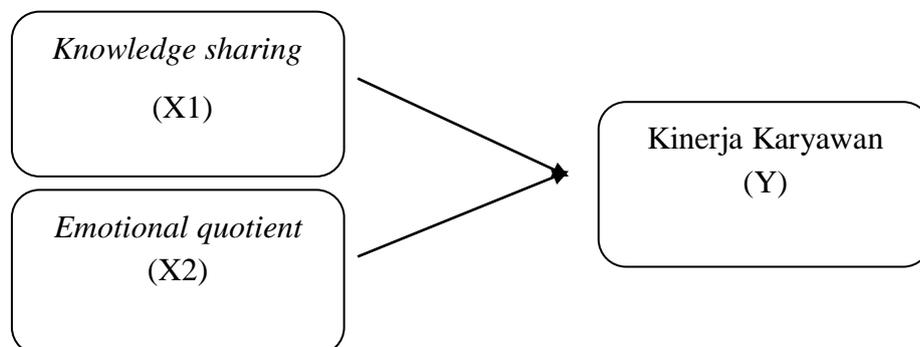
H₃ : Secara parsial maupun secara simultan kecerdasan emosional dan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan pengaruh *knowledge sharing* dan *emotional quotient* terhadap kinerja karyawan yang akan dibahas. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Variabel independen (X1,X2) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen, dengan penelitian ini variabel independen nya adalah *knowledge sharing*, dan *emotional quotient*. Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, dalam penelitian ini variabel dependen nya adalah kinerja karyawan.