

KNOWLEDGE SHARING, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADAM DANI LESTARI

Sanny Synthia¹, Purnama Yanti Purba², Hendra Winarta³, Iknasus Silaban⁴

Universitas Prima Indonesia ^{1,2,3,4}
purnamayantipurba@unprimdn.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing*, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adam Dani Lestari. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel 105 karyawan. Hasil penelitian secara parsial *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari. Selain itu secara simultan *Knowledge Sharing*, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari. Simpulan, menunjukkan variabel *Knowledge Sharing*, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, *Knowledge Sharing*, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of Knowledge Sharing, Work Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Adam Dani Lestari. The research method used was quantitative with the sampling technique being simple random sampling with a sample size of 105 employees. Partial research results: Knowledge Sharing has a positive and significant effect on employee performance, Work Culture has a positive and significant effect on employee performance, and the Work Environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Adam Dani Lestari. On top of that, at PT. Adam Dani Lestari, knowledge sharing, work culture, and environment all work together to positively and significantly affect employee performance. Conclusion: Research demonstrates a simultaneous and limited impact of the variables Knowledge Sharing, Work Culture, and Work Environment on employee performance.

Keywords: *Work Culture, Knowledge Sharing, Employee Performance, Work Environment*

PENDAHULUAN

PT. Adam Dani Lestari adalah sebuah perusahaan distributor dengan pengalaman 25 tahun yang bergerak di bidang distribusi *consumer goods*. PT. Adam Dani Lestari juga bekerja sama dengan perusahaan multinasional. Beberapa produk yang didistribusi berupa produk *Unilever, Wilmar, Perfetti, Fisian Flag, dan Walls*. Produk tersebut didistribusikan ke beberapa outlet seperti Maju Bersama, Suzuya Superstore, Brastagi

Supermarket, Irian, Indomaret, Alfamart dan hampir Sebagian besar toko-toko wilayah kota Medan. Pada saat ini, PT Adam Dani Lestari pada saat ini mengalami penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1.
Data Penjualan PT. Adam Dani Lestari
Januari 2021 – Desember 2021

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	3,500,000,000	2,850,500,000	81%
Februari	3,500,000,000	2,750,050,000	79%
Maret	3,500,000,000	2,650,750,000	76%
April	3,500,000,000	2,675,000,000	76%
Mei	3,500,000,000	2,623,555,000	75%
Juni	3,500,000,000	2,693,000,000	77%
Juli	3,500,000,000	2,623,320,000	75%
Agustus	3,500,000,000	2,634,120,000	75%
September	3,500,000,000	2,652,000,000	76%
Oktober	3,500,000,000	2,589,622,000	74%
November	3,500,000,000	2,550,000,000	73%
Desember	3,500,000,000	2,468,500,000	71%

Berdasarkan data penjualan dapat dilihat jika perusahaan terlihat tidak maksimal dan tidak mampu mencapai target penjualan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini memperlihatkan adanya penurunan pendapatan dari perusahaan yang juga memperlihatkan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan. Pada perusahaan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah *knowledge sharing* yang merupakan kegiatan manajemen dalam melakukan pemberian atau transfer pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari karyawan kepada karyawan lainnya untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Fenomena yang terjadi di PT Adam Dani Lestari adalah karyawan senior yang cenderung tidak mengajarkan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga karyawan baru kesulitan di dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dimiliki oleh karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Dalam fenomena permasalahan di budaya kerja, karyawan saat ini masih sering dalam melakukan pelanggaran peraturan dalam menjalankan pekerjaan seperti makan di ruangan kerja, absen tanpa pemberitahuan, telat hadir bekerja dan tidak mengerjakan tugas sesuai dengan *deadline* yang ditetapkan.

Lingkungan kerja adalah tempat kerja dan lokasi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan setiap harinya. Pada penelitian (Yanti Purba et al., 2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Prima Nusantara. Hal tersebut juga menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti untuk melihat pengaruh lingkungan kerja di PT Adam Dani Lestari. Pada observasi awal di perusahaan ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik yang kurang memadai seperti penerangan yang kurang baik, kerusakan alat kerja, dan keamanan yang masih belum terjamin. Karyawan membutuhkan kenyamanan kerja sehingga lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan juga harus mendukung karyawan untuk bekerja. Pada penelitian terdahulu oleh (Sinaga et al., 2020) menunjukkan hasil secara simultan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, transfer ilmu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Knowledge Sharing

Knowledge sharing merupakan sebagian dari proses utama dalam pengelolaan pengetahuan, dan terbukti dapat memaksimalkan penggunaan pengetahuan dengan cara mendistribusikan pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan (Syafitri et al., 2019). *Knowledge sharing* yaitu perilaku mengomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *knowledge collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki (Rumijati, 2020) Indikator berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*), yaitu pengetahuan baru tentang pekerjaan, informasi baru tentang pekerjaan, perhatian kepada pekerja, pengalaman baru tentang pekerjaan (Van den Hoof & J. A. De Ridder, 2019)

Budaya Kerja

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2019) Budaya organisasi adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi/perusahaan, termasuk pemikiran, tindakan, pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya (Umam, 2019) Indikator budaya kerja terdiri yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, pelaksanaan kode etik (Afandi. P, 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi. P, 2020).. Indikator lingkungan kerja yaitu penerangan/cahaya, getaran mekanis, bau tidak sedap, temperatur dan kebisingan (Sedarmayanti, 2020)

Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di intitusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2019) Kinerja menjadi hasil kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan selama waktu tertentu (Afrizal, 2023) Indikator kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif (Fahmi, 2019).

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja

Pelaksanaan *knowledge sharing* yang efektif telah mampu mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang mereka miliki kepada individu atau kelompok organisasi, akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik (Erwina & Mira, 2019) Adanya kinerja yang tinggi dari karyawan, selain dukungan dari manajemen dalam bentuk *learning organization*, adanya pengaruh dalam pemberian informasi juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. *Knowledge sharing* juga memiliki peranan penting bagi organisasi (Rumijati, 2020). *Knowledge sharing* dapat

meningkatkan kompetensi dan kemampuan individu dengan berbagi informasi dan pengetahuan antar satu sama lain. *Knowledge sharing* selanjutnya diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi individu seperti membuat keputusan dalam pemecahan masalah (Mardillah & Rahardjo, 2019).

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Namun tidak jarang pula organisasi yang hancur karena tidak mampu memelihara budaya organisasi yang produktif (Uha, 2019). Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ke arah lebih baik atau lebih buruk (Wibowo, 2019)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut penelitian (Yanti Purba et al., 2020) ditemukan bahwa stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Prima Nusantara., lingkungan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut (Sunyoto, 2019) Situasi pekerjaan disini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan dan gaji yang didapat. Setiap aspek pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Priansa, 2019)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di PT Adam Dani Lestari yang berlokasi di Jalan Pukat Banting 1 Tembung. Waktu penelitian adalah bulan Agustus 2022 – April 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini mengambil sifat deskriptif *explanatory*. Populasinya adalah pelanggan pengguna ekspedisi di PT Adam Dani Lestari yang berjumlah 146 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, peneliti menggunakan rumus *slovin*. Dimana nilai toleransi (*error*) dinyatakan dalam persentase 5% rumus yang digunakan adalah:

$$x = \frac{n}{1 + ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

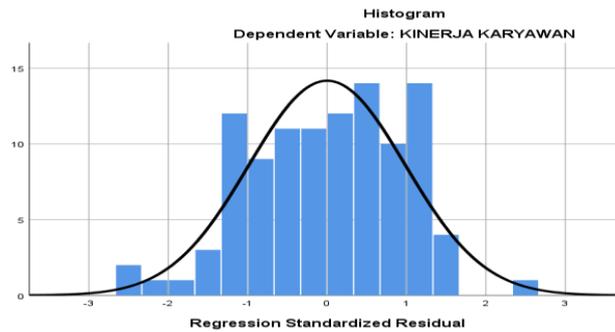
e : persen kelonggaran ketidak telitian (0,5)

maka dalam penelitian ini didapat hasil sebanyak:

$$n = \frac{142}{1+142 \times 0.05^2} = 104.79 = 105 \text{ orang}$$

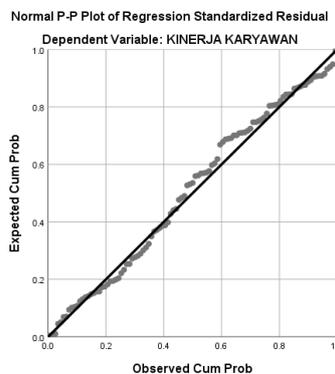
Maka dapat diberikan kesimpulan bahwa sampel yang digunakan adalah 105 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik seperti observasi, interview, dokumentasi kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder merupakan data pendukung dalam penelitian. Data primer terdiri dari kuesioner dan data sekunder terdiri dari data perusahaan, buku, dan penelitian terdahulu.

HASIL PENELITIAN



Gambar 1. Hasil Pengujian Grafik Histogram
 Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada uji normalitas di grafik histogram, menunjukkan bahwa penyebaran data memiliki distribusi normal dan data bergerak membentuk kurva U terbalik atau lonceng.



Gambar 2. Hasil Pengujian Grafik P-P Plot
 Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Pada uji normalitas di grafik normal p-p plot, menunjukkan bahwa penyebaran data memiliki distribusi normal dan data bergerak mengikuti garis diagonal.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10610735
Most Extreme Differences	Absolute	.081

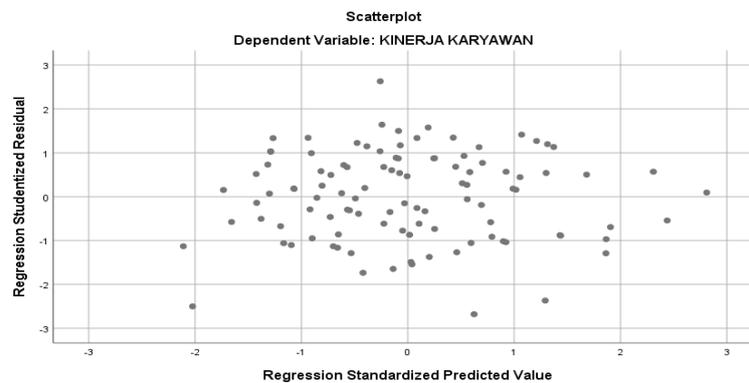
	Positive	.047
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 ^c

Pada hasil dari uji ini menunjukkan bahwa pada uji normalitas, nilai sig yaitu 0.090 > 0.05 maka disimpulkan data berdistribusi normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Knowledge Sharing</i>	.991	1.009
<i>Budaya Organisasi</i>	.908	1.101
Lingkungan Kerja	.902	1.108

Pada hasil dari pengujian multikolinearitas, diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel *knowledge sharing*, budaya organisasi dan lingkungan kerja karena nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 10 pada *knowledge sharing* (1.009 < 10) dan (0.991 > 0.10), budaya organisasi (1.101 < 10) dan (0.908 > 0.10), lingkungan kerja (1.108 < 10) dan (0.902 > 0.10).



Gambar 3. Hasil Pengujian Grafik Scatterplot
Sumber: Pengolahan Data SPSS (2023)

Bahwa data dari hasil pengujian menyebar secara acak dan hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas pada pengujian.

Tabel 4.
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.130	1.837		1.159	.249
Knowledge Sharing	-.001	.043	-.001	-.013	.989
Budaya Organisasi	.026	.051	.052	.501	.617

Lingkungan Kerja	-.002	.041	-.004	-.043	.966
------------------	-------	------	-------	-------	------

Pada hasil pengujian uji glejser dengan hasil pengujian *knowledge sharing* 0.989, budaya organisasi 0.617 dan lingkungan kerja 0.966. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam pengujian yang dilakukan memiliki hasil lebih besar dari signifikansi > 0.05 dan menunjukkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada pengujian.

Tabel 5.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.499	3.331		1.051	.296
Knowledge Sharing	.416	.079	.387	5.297	.000
Budaya Organisasi	.305	.093	.251	3.289	.001
Lingkungan Kerja	.381	.074	.395	5.159	.000

Pada hasil analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan dengan rumus : Kinerja Karyawan $3.499 = 0.416 X_1 + 0.305 X_2 + 0.381 X_3$. Jika variabel *knowledge sharing*, budaya organisasi dan lingkungan kerja mengalami peningkatan nilai sebanyak satu kali, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 3.499. Jika variabel *knowledge sharing* mengalami peningkatan nilai sebanyak satu kali, maka nilai kinerja karyawan adalah 0.416. Jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan nilai sebanyak satu kali, maka nilai kinerja karyawan adalah 0.305. Jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan nilai sebanyak satu kali, maka nilai kinerja karyawan adalah 0.381. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur presentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Berikut adalah hasil dari pengujian koefisien determinasi pada hasil berikut ini.

Tabel 6.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.450	3.15190

Bahwa nilai *adjusted r square* yakni 0.450, artinya sebesar 45% variabel *knowledge sharing*, budaya organisasi dan lingkungan kerja bisa digambarkan oleh variabel kinerja karyawan, serta sisanya 55% dijelaskan oleh variabel lain seperti kompensasi, loyalitas, kepuasan kerja.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.499	3.331		1.051	.296

<i>Knowledge Sharing</i>	.416	.079	.387	5.297	.000
Budaya Organisasi	.305	.093	.251	3.289	.001
Lingkungan Kerja	.381	.074	.395	5.159	.000

Pada hasil nilai uji t ditentukan sebagai berikut.

$$t_{table} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$t_{table} = t(0.025 ; 105 - 2 - 1) = 1.98350$$

Pada pengaruh hipotesis secara parsial dapat dijelaskan hasil sebagai berikut ini. Variabel *knowledge sharing* dengan nilai $t_{hitung} (5.297) > t_{tabel} (1.983)$ dan signifikansi $(0.000) < (0.05)$ menunjukkan bahwa hasil *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dengan nilai $t_{hitung} (3.289) > t_{tabel} (1.983)$ dan signifikansi $(0.001) < (0.05)$ menunjukkan bahwa hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dengan nilai $t_{hitung} (5.159) > t_{tabel} (1.983)$ dan signifikansi $(0.000) < (0.05)$ menunjukkan bahwa hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	876.466	3	292.155	29.408	.000 ^b
Residual	1003.382	101	9.934		
Total	1879.848	104			

$$F_{table} = F(\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

$$F_{table} = F(0.025 ; 105 - 2 - 1) = 3.08$$

Pada hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung $(29.048) > F_{tabel} (3.08)$ menunjukkan hasil bahwa variabel *knowledge sharing*, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel *knowledge sharing* dengan nilai $t_{hitung} (5.297) > t_{tabel} (1.983)$ dan signifikansi $(0.000) < (0.05)$ menunjukkan bahwa hasil *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini sesuai dengan teori oleh (Erwina & Mira, 2019) pelaksanaan *knowledge sharing* yang efektif telah mampu mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang mereka miliki kepada individu atau kelompok organisasi, akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Praningrum & Febrianto, 2019) bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus dapat meemfasilitasi karyawan dalam *knowledge sharing* agar dapat meningkatkan kinerja mereka seperti memberikan pelatihan, insentif maupun forum khusus untuk karyawan agar dapat menyalurkan ide yang dibutuhkan untuk perkembangan dan kemajuan dari perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel budaya organisasi dengan nilai t_{hitung} (3.289) > t_{tabel} (1.983) dan signifikansi (0.001) < (0.05) menunjukkan bahwa hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini sesuai dengan teori oleh (Umam, 2019) budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Lubertri & Azizah, 2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi untuk mendukung kinerja karyawan dengan melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan, pengembangan strategi, dan perencanaan jangka panjang dapat memberi mereka rasa kepemilikan dan memperkuat ikatan mereka dengan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel lingkungan kerja dengan nilai t_{hitung} (5.159) > t_{tabel} (1.983) dan signifikansi (0.000) < (0.05) bahwa hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini sesuai dengan teori oleh (Sunyoto, 2019), lingkungan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Yanti Purba et al., 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan cara membuat lingkungan yang aman dan nyaman. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas yang aman dan nyaman, seperti pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai, dan lingkungan yang bersih.

SIMPULAN

Bahwa variabel *knowledge sharing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil pengujian berikutnya, *knowledge sharing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian, *knowledge sharing* merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari. Dengan demikian, peneliti menyarankan perusahaan untuk memfasilitasi forum diskusi karyawan secara berkala agar karyawan dapat berbagi pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan tujuan perusahaan. Selain itu, disarankan juga untuk memberikan pelatihan, dan menerapkan sistem manajemen pengetahuan kepada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan meneliti pada objek yang berbeda seperti perusahaan manufaktur, perbankan, dan perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2019). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. <http://idr.uin-antasari.ac.id/5011/1/Manajemen%20dan%20Evaluasi%20Kinerja.pdf>
- Afandi. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator*.

- Erwina, & Mira. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jemma*, 2(2), 75–81. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.39462>
- Fahmi, I. (2019). Peranan Penerapan Sistem Akuntansi Accurate Terhadap Penyusunan Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Umkm Toko Textile Leuwi Di Bogor). <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jiakes/article/view/198>
- Afrizal. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dprd Provinsi Kepulauan Riau. Vol.1 No.1* <http://ejournal.unis.ac.id/index.php/PROSIDING/article/view/946>
- Lubertri, & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Tetap Trac Astra Rent A Car Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 2020. <Http://Journal.Stieputrabangsa.Ac.Id/Index.Php/Jimmba/Index>.
- Mardlillah, A. I., & Rahardjo, K. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non-Medis Rs Lavalette Malang). . *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(2). <https://www.neliti.com/publications/87929/pengaruh-knowledge-sharing-terhadap-kompetensi-individu-dan-kinerja-karyawan-stu>
- Praningrum, Febrianto. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, [S.l.], v. 13, n. 3, p. 166-171, nov. 2019. ISSN 2623-0879. Available at: <<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/8886>>. Date accessed: 06 sep. 2023. doi: <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i3.8886>.
- Priansa. (2019). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm*. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/74>
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 226–245. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I2.4228>.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*.
- Sinaga, E. R. H., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*, 9(3). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2718>
- Sunyoto, D. (2019). *Perilaku Konsumen Dan Pemasaran*. Caps.
- Syafitri, R., Hamidah, A., & Utami, N. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 61(2). <https://bit.ly/3PCO5bH>
- Santris, Billy. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sma Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting and Management Innovation*, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 91-116, oct. 2019. ISSN 2548-4990. Available at: <<https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/322>>. Date accessed: 06 sep. 2023. doi: <http://dx.doi.org/10.19166/%JAMI%6%2%2022%>.

- Umam, K. (2019). *Perilaku Organisasi*. Cv. Pustaka Setia. <https://core.ac.uk/download/pdf/222807719.pdf>
- Van Den Hoof, B., & J. A. De Ridder. (2019). Knowledge Sharing In Context: The Influence Of Organizational Commit- Ment, Communication Climate And Cmc Use On Knowledge Sharing. *Journal Of Knowledge Management.*, 33(2). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13673270410567675/full/html>
- Map, jurnalmap, Mulisi, A., Wibowo, N., & ÔÇì, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polsek Kedundung Kabupaten Sampang. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(04), 429-443. <https://doi.org/10.37504/map.v2i04.215>
- Cindy, C., Purba, P., Wijaya, H., & Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 3(2), 274-281. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v3i2.1071>