

## Kinerja Karyawan Dipengaruh Oleh *Knowledge Sharing*, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja

Dwivatsih Roofelin

e-mail: [210102010110@student.upnjatim.ac.id](mailto:210102010110@student.upnjatim.ac.id)

Ika Korika Swasti

e-mail: [ikaks.ma@upnjatim.ac.id](mailto:ikaks.ma@upnjatim.ac.id)

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional  
"Veteran" Jawa Timur

**ABSTRAK :** Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menunjang kualitas layanan industri perhotelan. Berbagai keluhan dari pelanggan mengindikasikan adanya penurunan kualitas layanan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh knowledge sharing, budaya organisasi, dan beban kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan dari salah satu hotel di Sidoarjo. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Knowledge sharing dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan dalam berbagi pengetahuan dan semakin kuat budaya organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif melalui peningkatan knowledge sharing, penguatan budaya organisasi, dan distribusi beban kerja yang proporsional.

**Kata kunci** – Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Knowledge Sharing, Perhotelan

**ABSTRACT :** Employee performance is a key factor in supporting service quality within the hospitality industry. Various customer complaints indicate a decline in the quality of services provided. This study aims to analyze employee performance as influenced by knowledge sharing, organizational culture, and workload. The research employs a quantitative approach with a purposive sampling method. The sample consists of 30 employees from one of the hotels in Sidoarjo. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The results show that all three independent variables significantly affect employee performance. Knowledge sharing and organizational culture have a positive influence on performance, where higher levels of knowledge exchange and stronger organizational culture lead to better employee outcomes. Conversely, workload has a negative effect on performance, as employees who experience higher workloads tend to demonstrate lower performance levels. These findings emphasize the importance of effective human resource management through enhanced knowledge sharing, strengthened organizational culture, and balanced workload distribution.

**Keywords** – Workload, Organizational Culture, Employee Performance, Knowledge Sharing, Hospitality

## PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang menuntut standar pelayanan tinggi untuk menjaga kepuasan pelanggan dan daya saing bisnis. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional, karena kualitas pelayanan sangat bergantung pada kompetensi, perilaku, dan motivasi sumber daya manusia (Samsuddin, 2020; Hidayat, 2021). Menurut Rumijati (2020), kinerja yang optimal hanya dapat dicapai melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, yang mencakup peningkatan knowledge sharing (pertukaran informasi dan pengalaman antarpegawai), pembentukan budaya organisasi yang kuat (nilai dan norma yang membimbing perilaku kerja), serta pengelolaan beban kerja yang proporsional dengan kapasitas individu. Ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan di sektor jasa, termasuk industri perhotelan (Wang et al., 2020; Yasril & Iryanti, 2023).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sejumlah hotel daerah Sidoarjo mengalami penurunan kualitas layanan, sebagaimana tercermin dari meningkatnya keluhan pelanggan pada platform digital seperti Google Maps. Keluhan tersebut meliputi kebersihan kamar, sikap staf yang kurang ramah, serta ketidaksiapan pelayanan pada jam sibuk. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara visi perusahaan dalam memberikan layanan prima dengan praktik operasional sehari-hari. Hasil wawancara dan pra-survei internal mengindikasikan bahwa permasalahan tersebut berkaitan dengan belum optimalnya proses berbagi pengetahuan antarpegawai, lemahnya budaya organisasi dalam menanamkan nilai kerja yang konsisten, serta tingginya beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu.

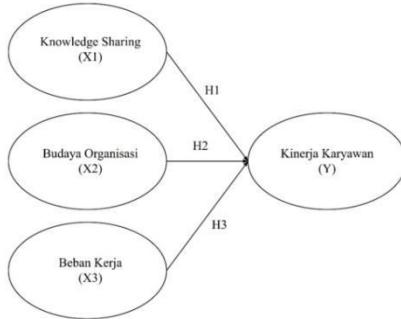
Untuk memahami faktor-faktor tersebut secara lebih mendalam, berbagai penelitian terdahulu telah meneliti pengaruh knowledge sharing, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Wang et al. (2020) menemukan bahwa knowledge sharing berperan penting dalam meningkatkan inovasi dan produktivitas. Fikri dan Rosyanti (2023) serta Yasril dan Iryanti (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu memperkuat komitmen dan tanggung jawab kerja karyawan. Di sisi lain, Tang et al. (2021) dan Sasanti & Sulastri (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat menurunkan motivasi dan efektivitas kerja. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada perusahaan besar di kota metropolitan dengan sistem manajemen yang relatif mapan, sehingga kurang merepresentasikan kondisi hotel menengah di daerah Sidoarjo yang memiliki keterbatasan sumber daya manusia dan struktur organisasi yang lebih sederhana. Penelitian ini menawarkan kontribusi orisinal dengan meneliti ketiga faktor tersebut secara simultan pada konteks hotel daerah Sidoarjo, sehingga diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan di industri perhotelan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan daerah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi manajemen hotel dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan budaya berbagi pengetahuan, pembentukan nilai organisasi yang positif, serta pengaturan beban kerja yang seimbang.

## TINJAUAN PUSTAKA

Knowledge sharing adalah proses sistematis pengumpulan, transfer, dan penyebaran pengetahuan untuk meningkatkan pemanfaatan informasi antar individu/organisasi (Rumijati, 2021; Anugrahadi dkk., 2022). Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan praktik yang membentuk perilaku kolektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Syukran dkk., 2022; Samsuddin, 2020). Beban kerja mencerminkan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan dapat memengaruhi kemampuan penyelesaian tugas karyawan (Vanchapo & Mkes., 2020; Hartono & Kusuma, 2020). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil

kerja yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian dalam mencapai tujuan organisasi (Nofiar, 2021; Soelistya et al., 2022). Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.



Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari *knowledge sharing* ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan beban kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kerangka ini bertujuan untuk memberikan gambaran teoritis tentang arah dan pola hubungan yang akan diuji secara empiris. Dengan adanya model tersebut, maka penelitian ini dirancang untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan salah satu hotel di wilayah Sidoarjo. Untuk membuktikan hubungan tersebut, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Knowledge sharing merupakan proses sistematis dalam manajemen pengetahuan yang mencakup aktivitas pengumpulan, transfer, dan penyebaran informasi antar individu dalam organisasi (Rumijati, 2021; Anugrahadi dkk., 2022). Melalui kegiatan berbagi pengetahuan, karyawan dapat saling bertukar pengalaman, ide, serta keterampilan kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas penyelesaian tugas. Menurut Nurcahyo & Wikaningrum (2020), indikator knowledge sharing meliputi kesediaan berbagi pengetahuan khusus dan virtual, memberikan saran, berdiskusi dalam pertemuan, serta berbagi pengalaman sebagai solusi. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan di antara anggota organisasi, maka semakin baik pula kemampuan organisasi dalam menciptakan inovasi dan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian sebelumnya oleh Suryadi (2023) dan Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memperkuat kolaborasi dan efektivitas kerja. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis pertama (H1): Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku dan aktivitas kerja dalam mencapai tujuan bersama (Syukran dkk., 2022; Samsuddin, 2020). Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk kesadaran kolektif dan rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga meningkatkan komitmen, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan. Menurut Soelistya et al. (2022), budaya organisasi dapat diukur melalui indikator seperti inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, pengawasan, dukungan manajemen, dan pola komunikasi. Teori budaya organisasi menegaskan bahwa lingkungan kerja dengan nilai dan komunikasi yang baik akan mendorong produktivitas serta meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yandri & Aziz (2021) dan Yasril & Iryanti (2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan

terarah. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis kedua (H2): Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

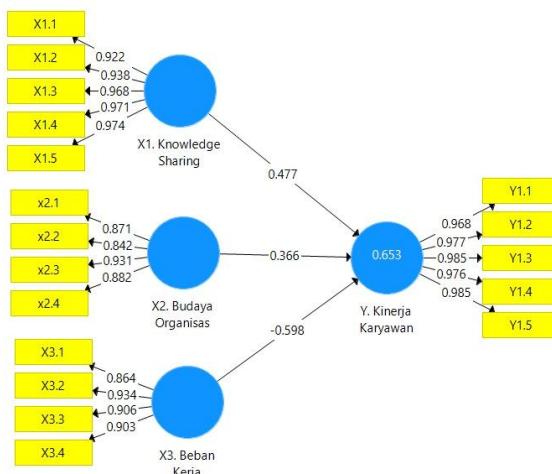
H3: Diduga beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki (Vanchapo & Mkes., 2020; Alvianto, 2021). Beban kerja dapat diukur melalui indikator target kerja, kondisi pekerjaan, pemanfaatan waktu, dan standar penyelesaian tugas (Hartono & Kusuma, 2020). Secara teoritis, beban kerja yang tinggi berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan konsentrasi sehingga berdampak negatif terhadap hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang mampu menjaga motivasi dan efektivitas karyawan. Penelitian Tang et al. (2021) dan Abdul (2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja dan kesejahteraan mental karyawan. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dirumuskan hipotesis ketiga (H3): Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode purposive sampling. dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan salah satu hotel di Sidoarjo yang telah bekerja minimal 1 tahun baik dibagian operasional maupun administratif, terlibat langsung dalam operasional hotel sehari-hari, memahami tugas dan tanggung jawab sesuai bidangnya, bersedia memberikan informasi terkait penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah disebarluaskan menggunakan media *google forms*. Indikator dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert 1-5, masing-masing diberi skor dari kategori "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Analisis data dilakukan dengan Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0

## PEMBAHASAN



Berdasarkan hasil permodelan Partial Least Square (PLS) yang ditampilkan, diperoleh informasi mengenai kontribusi masing-masing indikator dan hubungan antar variabel. Pada variabel *Knowledge sharing* (X1) indikator yang paling berpengaruh adalah kesediaan untuk berbagi pengalaman sebagai solusi sebesar 0,974. Untuk variabel budaya organisasi (X2) indikator yang paling dominan adalah pengawasan sebesar 0,931. Pada variabel beban kerja (X3) indikator kondisi pekerjaan menjadi indikator yang memiliki pengaruh tertinggi sebesar 0,934. Sementara itu, pada

variabel kinerja karyawan (Y) ada dua indikator yang paling menonjol pengaruhnya yaitu ketepatan waktu dan kemandirian sebesar 0.985.

a. Outer Model

Hasil uji outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dengan nilai loading factor  $>0,7$  dan reliabel berdasarkan nilai Cronbach's Alpha  $>0,7$ . Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada seluruh konstruk  $>0,5$  yang berarti indikator memiliki validitas konvergen yang baik.

b. Inner model menghasilkan nilai  $R^2$  sebesar 0,653 , yang berarti model memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Variabel knowledge sharing, budaya organisasi, dan beban kerja mempu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 65,3%. Sementara sisanya, 34,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

c. Uji hipotesis

---

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1. Knowle...	0.477	0.454	0.099	4.820	<b>0.000</b>
X2. Budaya ...	0.366	0.323	0.170	2.149	<b>0.032</b>
X3. Beban K...	-0.598	-0.588	0.090	6.643	<b>0.000</b>

Hasil uji hipotesis menunjukkan ketiga hipotesis diterima. Nilai koefisien jalur positif diperoleh untuk variabel knowledge sharing dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai negatif diperoleh pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. nilai P Value 0.000-0,032 yang menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel signifikan pada tingkat signifikansi  $<0,05$

1) Knowledge sharing terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil temuan dari pengujian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *knowledge sharing* memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada hotel di daerah Sidoarjo. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam berbagi pengetahuan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dalam lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan keterbukaan informasi, karyawan cenderung mampu menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien.

Indikator *knowledge sharing* yang paling dominan adalah kesediaan karyawan untuk berbagi pengalaman sebagai solusi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman membagikan pengalaman kerja mereka guna membantu rekan lain menyelesaikan masalah. Data frekuensi jawaban menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa mereka sering berbagi pengalaman dalam menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. Budaya berbagi pengalaman ini penting dalam meningkatkan pembelajaran kolektif dan efektivitas kerja tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wang et al. (2020), Antara et al. (2023), dan Suryadi (2023) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* secara signifikan dapat meningkatkan inovasi, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan dalam industri perhotelan. Menurut Alvianto (2021), berbagi pengetahuan juga memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi karena karyawan merasa berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan temuan Sanjaya (2023) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena belum adanya sistem formal dalam proses berbagi pengetahuan, sehingga informasi yang tersebar tidak terstruktur dan tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

2) Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan kuat budaya organisasi yang diterapkan di hotel di daerah Sidoarjo, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Budaya kerja yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat koordinasi antarpegawai.

Aspek budaya organisasi yang paling kuat pengaruhnya adalah pengawasan. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan merupakan faktor penting dalam membentuk budaya organisasi yang baik menurut persepsi karyawan. Meskipun demikian, berdasarkan hasil frekuensi jawaban, sebagian karyawan menilai bahwa pengawasan yang dilakukan belum berjalan konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa fungsi pengawasan di perusahaan masih bersifat formalitas dan belum sepenuhnya menjadi kontrol budaya yang konstruktif.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Fikri & Rosyanti (2023), Yasril & Iryanti (2023), serta Syukran dkk. (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen dan produktivitas karyawan. Menurut Robbins & Judge (2019), budaya organisasi yang efektif mendorong keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan temuan Mewahaini & Sidharta (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karena nilai-nilai yang diukur dalam penelitian tersebut tidak tercermin secara nyata dalam praktik kerja sehari-hari.

3) Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Tekanan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori beban kerja yang dikemukakan oleh Hartono & Kusuma (2020), bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas individu akan berdampak negatif terhadap hasil kerja dan kepuasan kerja.

Indikator beban kerja yang paling memengaruhi adalah kondisi pekerjaan. Berdasarkan hasil frekuensi jawaban, masih banyak karyawan yang menilai kondisi kerja mereka belum ideal, baik dari sisi fasilitas maupun tekanan operasional harian. Hal ini menggambarkan bahwa kondisi kerja yang kurang mendukung menjadi salah satu penyebab utama menurunnya kinerja karyawan. Fenomena ini sejalan dengan keluhan pelanggan terhadap kualitas layanan hotel yang menunjukkan adanya tekanan kerja berlebih.

Temuan ini didukung oleh penelitian Jeky et al. (2018) dan Sasanti & Sulastri (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih berdampak negatif terhadap kinerja karena menimbulkan stres dan kelelahan. Selain itu, hasil ini juga selaras dengan Tang et al. (2021) yang menemukan bahwa beban kerja yang tidak seimbang mengurangi efisiensi dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Namun demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Alfida & Widodo (2022) serta Husni & Sulastri (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dapat menjadi pendorong produktivitas, tergantung pada sistem pengawasan dan pembagian kerja yang diterapkan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki kondisi kerja dan melakukan distribusi tugas secara proporsional agar beban kerja tidak menjadi hambatan, melainkan tantangan yang dapat dikelola secara efektif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) serta pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *knowledge sharing*, budaya organisasi, dan beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. *Knowledge sharing* memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja, terutama melalui kesediaan karyawan untuk berbagi pengalaman sebagai solusi kerja. Budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh positif, dengan pengawasan sebagai indikator terkuat yang mampu membentuk kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, beban kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Ketika beban kerja, terutama dari aspek kondisi pekerjaan, dirasakan terlalu tinggi dan tidak proporsional, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Selain itu, indikator kinerja yang paling menonjol dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu dan kemandirian, yang menunjukkan bahwa pencapaian hasil kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan secara mandiri.

Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, tidak hanya dengan mendorong budaya berbagi pengetahuan dan penguatan budaya organisasi, tetapi juga dengan pengaturan beban kerja yang adil dan rasional. Penelitian ini juga membuka peluang untuk kajian lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi, serta memperluas cakupan responden pada hotel-hotel lain agar hasilnya lebih general dan aplikatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Malik dan Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1), 35–44.
- Alvianto, D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Adika Tirta Daya Jakarta)*. Stie Malangkucecwara.
- Antara, I. W. A. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Como Uma Ubud Gianyar. *VALUES*, 4(2), 511–521.
- Anugrahadi, Y. D., Sukarno, G., & Swasti, I. K. (2022). The Effect Of Knowledge Sharing And Competence On Commitment At The PUBMSDA Office Of Sidoarjo Regency. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 1440–1449.
- Bahrudin, M. Y., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia di Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(2), 385–391.
- Fachrudin, M. F., & Rosyanti, D. M. (2023). Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Billing And Reporting Pt Semen Indonesia Logistik. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(3), 351–357.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214.
- Hidayat, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(1).
- Melinia Ajeng Sasanti, & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 556–561.

- Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621–630.
- Nofiar, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisesan Jaya Makmur Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4).
- Putera, M. C., & Irbayuni, S. (2023). The Effect of Workload and Compensation on Employee Performance in the Expedition Department of CV. Aptas Solusindo in Sidoarjo. *International Journal of Economics (IJEC)*, 2(2), 321–328.
- Rumijati, A. (2020). Peran knowledge sharing dan motivasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 226–245.
- Samsuddin, H. (2020). *Kinerja karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. indomedia pustaka.
- Sanjaya, R. A., & Tania, K. D. (2023). Peran Knowledge Sharing Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 377–391.
- Setiyawami dan. Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadi, D. (2023). Tacit and Explicit Knowledge: Implementation in Organizational Learning. *Jurnal Inovasi Manajemen Dan Bisnis (JIMM)*, 4(2), 33–48.
- Syukran, M., Agustang, A., Idkhan, A. M., & R. (2022). Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Kepentingan Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasni Dan Pelayanan Publik*, 9(1).
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Qiara Media.
- Yandri, A., & Aziz, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPKAD Kota Padang. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2).
- Yasril Bahrudin, M., & Iryanti, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia di Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(2), 385–389.