

## ABSTRAK

Pertumbuhan *revenue* PT. Finnet Indonesia (Finnet) dalam kurun waktu 3 tahun terakhir mengalami peningkatan, bahkan produk yang dikeluarkan oleh Finnet makin beragam. Tetapi jika dilihat dari persentase *achievement* mengalami penurunan. Demi memenuhi keinginan pasar dan memberikan *support* kepada kastamer, maka dilakukan penambahan karyawan. Idealnya semakin banyak perusahaan berinovasi, semakin sering *update* teknologi. Sayangnya, penambahan karyawan ini tidak diikuti dengan pengayaan terhadap pengetahuan produk dan kurang meratanya pelatihan yang diikuti oleh karyawan, bahkan *sharing* pengetahuan tidak dilakukan karena setiap karyawan sibuk dengan target masing-masing, sehingga terjadi *miss* informasi terhadap produk dan teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai belum maksimal.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengukuran terhadap variabel yang berkaitan dengan pelatihan, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi pelatihan yang diteliti dalam tulisan ini adalah materi pelatihan, metode pelatihan, *trainers*, peserta pelatihan, dan fasilitas yang digunakan pelatihan. Sementara faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* adalah keinginan untuk berbagi (*knowledge donating*) dan keinginan untuk menggali (*knowledge collecting*). Penelitian ini juga mengukur bagaimana pengaruh pelatihan dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di Finnet.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner kepada 183 karyawan yang telah melewati masa penilaian kinerja tahun 2016. Dari jumlah tersebut, didapatkan 167 data valid yang kemudian diolah dengan SPSS versi 20.

Berdasarkan hasil olah data, didapatkan bahwa variabel pelatihan dan *knowledge sharing* memiliki nilai persepsi yang tinggi bagi karyawan. Artinya karyawan setuju bahwa pelatihan dan *knowledge sharing* itu penting. Tetapi hasil pengukuran pengaruh kedua variabel menunjukkan nilai yang rendah untuk variabel pelatihan dan nilai yang sedang untuk variabel *knowledge sharing*. Artinya karyawan menilai perlunya *knowledge sharing* daripada pelatihan dan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di Finnet sebaiknya mengutamakan *knowledge sharing* daripada pelatihan, karena dirasa lebih informal dan pengetahuan yang didapatkan adalah pengetahuan praktis yang sehari-hari dihadapi.

Kata Kunci : pelatihan; *knowledge sharing*; kinerja karyawan