

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu organisasi tidak baik maka organisasi akan sulit untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Organisasi tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, organisasi dalam hal ini perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh karyawan baik secara perorangan maupun secara berkelompok dalam satu tim dalam suatu perusahaan (Muizu dkk, 2018). Terdapat banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan membentuk divisi tersendiri di dalam perusahaan yang mengelola mengenai *knowledge management* (Muizu dkk, 2018).

Knowledge management merupakan salah satu divisi yang ada di perusahaan yang melakukan pengelolaan terhadap pengetahuan individu yang ada di dalam perusahaan tersebut (Saputro dan Yuniadi, 2018). Hal ini disebabkan pengetahuan adalah modal utama dan juga berperan dalam pertumbuhan perusahaan. Pengetahuan mempunyai peran yang besar untuk

perusahaan, karena semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan maka karyawan akan semakin mudah dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa permasalahan yang sering dialami manajemen karena kurangnya informasi yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengetahuan yang kurang mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan tersebut juga rendah, sehingga perusahaan harus melakukan pengelolaan terhadap pengetahuan yang dimiliki karyawan (Saputro dan Yuniadi, 2018).

Knowledge management mempunyai peran penting dalam mendorong setiap individu yang ada di dalam perusahaan untuk melaksanakan kegiatan *knowledge sharing* tentang apa yang karyawan ketahui (Aulawi et al, 2009). *Knowledge sharing* merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang memerlukan melalui metode dan media yang variatif (Lumantobing, 2011). *Knowledge sharing* mempunyai peran penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam perusahaan, karena melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang mempunyai sifat *tacit* ataupun *explicit* dapat disebarkan, diterapkan dan dikembangkan oleh karyawan (Saputro dan Yuniadi, 2018).

Pelaksanaan *knowledge sharing* akan meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya. Aulawi et al (2009) menyatakan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan *individual innovation capability*, karena *knowledge sharing* memfasilitasi karyawan untuk melaksanakan *re-used* dan regenerasi pengetahuan yang terdapat di dalam perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kemampuan inovasi individu (*individual innovation capability*).

Tuah et al (2009) dalam Kimberly dkk (2019) menyatakan bahwa kemampuan inovasi (*innovation capability*) merupakan cara yang paling baik untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan kompetitif. Aulawi (2009) mengartikan *individual innovation capability* sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat untuk perusahaan. Perusahaan yang memanfaatkan potensi inovasi secara efektif selama proses inovasi dapat menikmati hasil yang sukses, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja jangka panjang perusahaan (Saunila & Uko, 2012 dalam Mir et al, 2016).

Aristanto (2017) menyatakan bahwa kemampuan berinovasi yang baik akan mendorong munculnya inisiatif untuk menghasilkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien. Hal ini berarti karyawan yang mempunyai kemampuan berinovasi baik memiliki kemampuan yang lebih untuk menyelesaikan masalah pekerjaannya dan pekerjaan tersebut juga cepat selesai sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Diantaranya penelitian Saputro dan Yuniadi (2018) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh langsung terhadap *individual innovation capability*, *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *individual innovation capability* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *individual innovation capability*.

Penelitian Muizu dkk (2018) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 28,9%. Penelitian Regary dan Djoko (2017) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Pertamina MOR III. Penelitian Aristanto (2017) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *individual innovation capability*, *individual innovation*

capability mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja individu, dan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja individu melalui *individual innovation capability*.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan pimpinan PT Sirkel Utama Jakarta Selatan tentang kinerja karyawan diperoleh data bahwa, masih ada karyawan yang mempunyai kinerja rendah, ditunjukkan dari pencapaian hasil kerja yang kurang dari target yang ditetapkan pimpinan. Setelah ditelusuri mendalam, penurunan kinerja ini disebabkan karena karyawan belum memahami tugas-tugasnya dengan baik, karena kurangnya informasi yang diterima oleh karyawan, sehingga kemampuan karyawan dalam melakukan mengeluarkan ide-ide baru terhambat.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *individual innovation capability* ?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *individual innovation capability* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *individual innovation capability*?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini terbatas pada pengaruh pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan PT Sirkel Utama Jakarta Selatan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* karyawan PT Sirkel Utama Jakarta Selatan.
2. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT Sirkel Utama Jakarta Selatan.
3. Mengetahui pengaruh *individual innovation capability* terhadap kinerja karyawan PT Sirkel Utama Jakarta Selatan.
4. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *individual innovation capability* karyawan PT Sirkel Utama Jakarta Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia terutama mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan-kebijakan terkait peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori, hipotesis

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini meliputi hasil penelitian dan pembahasan

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini meliputi kesimpulan dan saran.