

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal utama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan suatu inti sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua atau lebih orang-orang yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge, 2015). Di dalam suatu organisasi, seringkali ditemukan kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin kompleks, sehingga SDM dituntut untuk selalu mengembangkan diri secara proaktif (Robbins & Judge, 2015). Organisasi memerlukan tenaga kerja yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya sekedar mampu bekerja, namun dapat bekerja dengan tingkat kinerja yang memuaskan.

Terdapat hal penting dalam sebuah organisasi yaitu para karyawan harus menghasilkan inovasi untuk individu maupun organisasi. Karena untuk melihat sejauh mana perusahaan dapat terus berinovasi tergantung dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Perilaku inovatif merupakan penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi (Janssen, 2000). Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil

interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi.

Membagikan pengetahuan (*knowledge sharing*) antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, saling menukarkan informasi, pengalaman, dan pengetahuan diantara karyawan. Jika karyawan mampu berbagi pengetahuan terhadap karyawan lainnya maka mereka akan mendapatkan keuntungan dari pengetahuan tersebut. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan organisasi dapat mengakses berbagai informasi dengan sangat mudah jika mereka bertukar pengetahuan. Karyawan tentunya memerlukan individu yang bisa saling melengkapi dengan kerjasama yang baik diantara para tenaga kerja.

Hambatan yang sering terjadi sebuah perusahaan dalam berbagi pengetahuan adalah kurangnya keterikatan kerja di dalam sebuah organisasi. Masalah tersebut biasa ditemui seperti karyawan yang datang terlambat, dan karyawan yang mangkir merupakan salah satu bentuk kurangnya *engagement* karyawan dalam bekerja. *Work engagement* bagian dari perilaku individu (Robbins & Judge, 2015) merupakan keadaan motivasional yang positif dan pemenuhan diri dalam pekerjaan terhadap kondisi kerja dikarakteristikan dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keasyikan). Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins Judge, 2015).

PT Selo Adikarto merupakan sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang terletak di Kabupaten Kulon Progo. Perusahaan ini bergerak pada usaha *general contractor & asphalt mixing plant*. Usaha tersebut ditujukan guna pengembangan, kemajuan, serta peningkatan ekonomi dari daerah itu sendiri. Sumber modal dari perusahaan tersebut murni berasal dari Pemerintah Kabupaten Kulon Progo.

Pada tahun 2010 hingga tahun 2014, PT Selo Adikarto mengalami kebangkrutan dan memiliki hutang pajak. Namun perusahaan tersebut berusaha bangkit dari keterperukuannya dan mempunyai target untuk melunasi hutang perusahaan pada tahun 2015. Pada tahun 2017, PT Selo Adikarto mengalami banyak perbaikan. Perbaikan tersebut meliputi perbaikan administrasi internal, perbaikan sumber daya manusia, perbaikan strategi dan perencanaan, bermitra dengan perusahaan lain, dan penguatan modal. Dengan adanya perbaikan yang dilakukan terus menerus akhirnya perusahaan tersebut mulai bangkit dan dapat beroperasi secara normal, hingga akhirnya dapat menghasilkan produk baru.

Pada tahun 2019, PT. Selo Adikarto meraih penghargaan TOP BUMD. TOP BUMD merupakan penghargaan yang telah diberikan kepada BUMD-BUMD terbaik di Indonesia atas achievement dan improvement yang telah dilakukan terkait kinerja bisnis, layanan, dan kontribusi terhadap perekonomian daerah. Penghargaan ini didapatkan karena PT. Selo Adikarto dapat menyelesaikan permasalahan beberapa tahun yang lalu dengan baik, dan akhirnya dapat bangkit kembali dengan program baru dan produk barunya.

Sekarang ini sudah banyak bermunculan usaha dengan bidang serupa. Hal ini menjadi tantangan bagi PT. Selo Adikarto dalam mempertahankan dan memperkuat posisi perusahaan pada bidang jasa konsultan, konstruksi jalan, jembatan, dan bangunan serta penyedia *asphalt hot mix* yang berkualitas. Hasil studi pendahuluan menurut wawancara beberapa pihak di PT. Selo Adikarto menunjukkan bahwa sebagian karyawan disana sudah memiliki perilaku inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat diketahui dari sebagian perilaku karyawan yang sudah mau menuangkan ide-idenya dan berkontribusi dalam melakukan suatu perubahan untuk kemajuan perusahaan. Hal tersebut juga berkaitan dengan kebiasaan seringnya pengadaan rapat formal maupun informal, sehingga kedekatan antar karyawan disana sangat positif, kedekatan tersebut dapat dilihat dari seringnya komunikasi antar karyawan, saling berbagi informasi, pengetahuan maupun pengalaman.

Kebiasaan seringnya berbagi dan bertukar informasi maupun pengetahuan tersebut menyebabkan karyawan disana merasa terikat dan merasa nyaman, mereka merasa dihargai berada disana sehingga menimbulkan keterikatan kerja pada karyawan sangat kuat. Sehingga dengan hal itu, maka karyawan merasa bangga dan senang atas pekerjaan mereka, mereka juga menikmati pekerjaan mereka namun tetap menghadapi dan berusaha mengatasi masalah di dalam pekerjaannya. Hal seperti itulah yang membuat munculnya ide-ide baru yang inovatif sehingga mendorong pada kemajuan perusahaan.

Penelitian ini berusaha menguji lebih jauh pentingnya berbagi pengetahuan melalui keterikatan kerja dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan PT. Selo Adikarto.

Tabel 1. 1 Gap research Knowledge Sharing dan Perilaku Inovatif

Penelitian (tahun)	Hasil	Gap
Rizana (2017)	<i>Knowledge sharing</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku inovatif.	Inkonsistensi hasil antara pengaruh <i>knowledge sharing</i> dan perilaku inovatif
Afsar, et al. (2018)	<i>Knowledge sharing</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku inovatif.	
Nengsih (2016)	<i>Knowledge sharing</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku inovatif.	

Berdasarkan kondisi di atas perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan *Work Engagement*, Perilaku Inovatif dan *Knowledge Sharing*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka penulis telah mengidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*?
3. Apakah *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif?

4. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif melalui *Work Engagement* sebagai mediasi ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Inovatif.
2. Menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Engagement*.
3. Menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Perilaku Inovatif.
4. Menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Inovatif yang di mediasi *Work Engagement*.

D. Manfaat bagi penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1. Bagi peneliti :

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan :

Dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi *Work Engagement*.

3. Bagi Akademisi :

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi perusahaan dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.