

Bab I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Persaingan di dunia bisnis antar perusahaan terjadi sangat kompetitif. Perkembangan teknologi dan informasi yang terjadi semakin maju menuntut setiap manusia untuk terus bertindak dengan cepat dengan tetap memperhatikan efisiensi dan efektivitas dalam segala kegiatan untuk menghadapi perkembangan di era sekarang. Hal yang sama juga terjadi di setiap perusahaan, mereka harus terus mengikuti perkembangan zaman dengan mempercepat penemuan produk baru dan inovasi terhadap produknya. Setiap perusahaan berusaha memberikan inovasi dan kreatifitas dalam menciptakan dan mengenalkan keunggulan produk mereka dibandingkan dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja sama dengan baik, memiliki kreatifitas, inovasi, dan dedikasi untuk mencapai hasil yang optimal. Ketika seorang karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan itu mampu menghasilkan kinerja yang baik dalam mengerjakan seluruh pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang memiliki kinerja yang baik cenderung berfokus pada untuk terus melakukan inovasi produk di perusahaan secara optimal.

Perusahaan pada hakikatnya ingin memperoleh hasil pekerjaan dari setiap karyawan yang berupa kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja

yaitu hasil atau tingkat pencapaian kerja yang dilakukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan kepada setiap karyawan. Menurut Rumijati (2020) kinerja adalah suatu capaian karyawan dalam organisasi dan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge sharing*. Menurut Erwina and Mira (2019) melalui *knowledge sharing* semua karyawan dapat dengan mudah membagikan pengalaman, menciptakan ide baru, dan mampu menghemat waktu untuk memecahkan suatu permasalahan. Perusahaan tidak akan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku inovatif tanpa adanya bekal pengetahuan dalam diri mereka. Khaerana et al. (2021) menyatakan bahwa penerapan *knowledge sharing* sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika penerapan *knowledge sharing* baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya jika penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan buruk maka kinerja karyawan juga akan menurun. *Knowledge sharing* merupakan salah satu metode yang digunakan oleh perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk berbagi pengetahuan dan bertukar ide yang mereka miliki dengan karyawan yang lain. *Knowledge sharing* adalah kegiatan saling menukarkan informasi, pengetahuan, dan pengalaman antara satu karyawan dengan karyawan yang lain agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Saefulloh, 2017).

Budaya *knowledge sharing* dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan jika diimbangi dengan adanya perilaku inovatif pada diri setiap karyawan. Ketika perilaku inovatif yang ada pada diri setiap karyawan mampu dikombinasikan

dengan *knowledge sharing* antar karyawan satu dengan yang lain maka itu akan membantu perusahaan untuk melakukan perubahan guna mencapai tujuan perusahaan dan mengembangkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Perilaku inovatif merupakan aktivitas individu yang berorientasi pada penciptaan, proses, dan implementasi ide-ide yang berkaitan dengan produk, teknologi, prosedur, dan proses kerja yang relatif baru dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan pencapaian organisasi (Bos-Nehles et al., 2017). Menurut Andhy et al. (2019) pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia inovatif yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Adanya proses *knowledge sharing* dan bertukar ide akan memudahkan karyawan untuk mewujudkan perilaku inovatif yang berguna bagi perusahaan dalam menciptakan inovasi. Perilaku inovatif ini dapat diwujudkan melalui kegiatan berbagi pengetahuan antar sesama karyawan, melalui interaksi dan komunikasi yang dilakukan antar karyawan secara efektif akan mampu meningkatkan informasi yang berguna untuk penambahan ide dan juga peningkatan kinerja karyawan. Sehingga melalui kegiatan *knowledge sharing* yang terlaksana dengan baik akan dapat memengaruhi dan memberikan efek positif pada terciptanya perilaku inovatif pada diri karyawan yang berguna untuk memaksimalkan inovasi perusahaan, hal ini juga tentunya akan berpengaruh pada pekerjaan yang lebih fleksibel dan membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja setiap karyawan dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena untuk mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor maka suatu perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, diharapkan untuk karyawan memiliki tingkat kinerja yang

tinggi diimbangi dengan inovasi dan kreativitas dalam menciptakan sebuah produk baru unggulan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan kompetitor. Dengan kata lain, tidak ada individu yang mengembangkan ide-ide kreatif dalam isolasi. Proses interaksi sosial salah satunya dengan saling berbagi pengetahuan antara satu orang dengan yang lainnya akan mampu membentuk sekelompok orang dengan ide-ide yang baru. Ketika setiap karyawan mampu saling berbagi ilmu satu dengan yang lain maka akan terkumpul ide-ide dan pemikiran baru yang berguna untuk perusahaan, hal ini juga akan memudahkan terciptanya kerjasama yang baik dan perilaku inovatif karyawan dalam bekerja serta berdampak pula pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, serta meningkatnya kepuasan pada pemberian layanan terhadap masyarakat sebagai konsumen yang tentunya memiliki beberapa kebutuhan dalam kehidupan kesehariannya.

Perusahaan yang bergerak di bidang otomotif (bengkel) merupakan salah satu alternatif untuk memenuhi kebutuhan transportasi masyarakat selaku konsumen mereka. Perusahaan otomotif selalu memiliki pemahaman terkait perkembangan gaya hidup masyarakat dan kebutuhannya terkait transportasi. PT. Astrido Jaya Mobilindo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Owner PT. Astrido Jaya Mobilindo adalah Lanny Kumala. Perusahaan ini berfokus pada penjualan dan pemberian layanan mobil. Astrido Group kini memiliki 18 dealer resmi Toyota, 8 dealer resmi Daihatsu, dan 4 dealer resmi Isuzu yang tersebar di Indonesia. Salah satu cabang perusahaan ini adalah PT. Astrido Jaya Mobilindo yang berada di Fatmawati Jakarta Selatan. Perusahaan cabang ini mempunyai beberapa departemen dan setiap departemen memiliki fungsi dan tugas masing-masing untuk mencapai kemajuan PT. Astrido Jaya Mobilindo.

Dalam mencapai kemajuan perusahaan dan menghadapi persaingan dunia usaha jasa pelayanan perawatan kendaraan, perusahaan ini terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya terutama pada pelayanan jasa perawatan. Perusahaan menganggap hal ini penting untuk dilakukan karena saat ini persaingan antar perusahaan jasa otomotif semakin tinggi. Astrido selalu menyediakan produk-produk otomotif terbaik bagi konsumen Indonesia yang mampu dijangkau oleh seluruh kalangan melalui usahanya untuk terus berinovasi dan juga kualitas yang baik untuk mencapai “*The Best Customer Experience*”. Fenomena yang terjadi di perusahaan cabang fatmawati Jakarta Selatan ini adalah adanya ketimpangan tingkat pengetahuan karyawan. Hal ini sangat dirasakan oleh karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo cabang fatmawati Jakarta Selatan terutama karyawan baru atau fresh graduate. Karyawan yang baru bergabung dengan perusahaan di bagi ke dalam beberapa tim atau departemen yang ada di perusahaan.

Setiap departemen memiliki tugas masing-masing di mana pengetahuan satu karyawan belum tentu dimiliki oleh karyawan lainnya, sehingga ini akan berkaibat pada kinerja karyawan yang membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi terhadap sistem kerja perusahaan, dan ketika karyawan lama sudah keluar dari perusahaan maka pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut tidak dapat dikuasai sepenuhnya oleh karyawan yang lain, sehingga juga akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, dikarenakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan satu dengan karyawan yang lain itu belum tentu sama, sehingga *knowledge sharing* antar karyawan di perusahaan ini sebenarnya perlu untuk dilakukan antar karyawan. Melalui aktivitas *knowledge sharing* antar karyawan juga akan menumbuhkan perilaku inovatif dalam diri

setiap karyawan, yang mana mereka akan terbiasa untuk menemukan ide-ide baru dan kreatif sehingga meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Knowledge sharing dan perilaku inovatif dalam diri karyawan berguna untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan dan juga mencapai tujuan untuk terus berinovasi serta tidak kalah saing dengan perusahaan kompetitor maka perusahaan perlu untuk membiasakan budaya *knowledge sharing* diimbangi dengan adanya perilaku inovatif dari setiap karyawan untuk mampu mewujudkan ide-ide kreatif yang muncul dalam mencapai kinerja karyawan yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu aktivitas *knowledge sharing* yang dilakukan di perusahaan ini adalah saat briefing yang dilakukan sebelum memulai pekerjaan, dalam aktivitas ini menjadi wadah untuk karyawan mampu memberi, menerima informasi antar karyawan sehingga ketika terjadi permasalahan mampu dicari solusinya dan mampu berperilaku lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya diperoleh hasil riset terkait pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yun and Lee (2017) mendapatkan hasil bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan mereka. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Alliyah et al. (2019) mendapatkan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui inovasi. Semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin tinggi pula kinerja seseorang. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita et al. (2020) menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda mendapatkan hasil bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan

nilai signifikansi sebesar 0,105 dimana nilai ini lebih besar dari alpha yang dipakai sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu terdapat penelitian yang menemukan hasil positif namun beberapa penelitian terdapat pula yang menemukan hasil yang tidak signifikan, maka penelitian ini dirasa penting untuk diteliti kembali agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja dengan memperhatikan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu berdasarkan fenomena dan hasil riset yang tidak didukung maka penulis tertarik mengambil topik penelitian “Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening”. Penelitian ini merupakan bentuk modifikasi dari penelitian Yun & Lee (2017) yang berjudul “*Social skills as a moderator between R&D personnel’s knowledge sharing and job performance*”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya salah satunya terletak pada variabel yang diteliti, perusahaan yang diteliti dan periode waktu yang berbeda dalam melakukan analisis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, tidak hanya beberapa divisi perusahaan tetapi seluruh karyawan dalam perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan dapat dilihat dari seluruh kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden yaitu karyawan perusahaan.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.

Astrido Jaya Mobilindo Cabang Fatmawati Jakarta Selatan?

2. Apakah perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Cabang Fatmawati Jakarta Selatan?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Cabang Fatmawati Jakarta Selatan?
4. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Cabang Fatmawati Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Cabang Fatmawati Jakarta Selatan
2. Menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Cabang Fatmawati Jakarta Selatan
3. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Cabang Fatmawati Jakarta Selatan
4. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif pada karyawan PT. Astrido Jaya Mobilindo Cabang Fatmawati Jakarta Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran, pengembangan dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen

sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan *knowledge sharing*, perilaku inovatif, dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan informasi kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* dan perilaku inovatif di perusahaan.

c. Bagi Pihak Lain

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memperbanyak wawasan dan referensi terkait ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *knowledge sharing*, perilaku inovatif, dan kinerja karyawan serta menambah informasi untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Akademis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Sehingga dapat memperdalam ilmu pengetahuan terkait *knowledge sharing*, perilaku inovatif, dan kinerja.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk perusahaan dalam menentukan kebijakan yang akan diterapkan terutama yang berkaitan dengan *knowledge sharing*, perilaku inovatif, dan kinerja.