

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era yang semakin kompetitif, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan yang mempengaruhi keberlanjutan dan produktivitas mereka. Sebagai respon terhadap dinamika lingkungan ini, organisasi perlu mengoptimalkan potensi dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Susan (2019) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan. Pengelolaan potensi yang dimiliki sumber daya manusia menjadi kunci bagi organisasi dalam mencapai kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Siregar, 2020). Kinerja pegawai atau karyawan menjadi salah satu indikator utama keberlanjutan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang optimal dari karyawan penting untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu perlu untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian Sari (2020) mengatakan bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Knowledge management* adalah proses yang sistematis dan spesifik untuk memperoleh, mengorganisasi, dan mengkomunikasikan pengetahuan milik

karyawan sehingga para karyawan lain dapat menggunakannya secara lebih efektif dan lebih produktif pada pekerjaan mereka (Tung, 2018).

Dalam lingkungan yang kompleks dan cepat berubah, *Knowledge Management* dapat mendukung proses penciptaan, penyebaran, dan penerapan pengetahuan yang efektif, sehingga menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertumbuhan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sejumlah penelitian, seperti yang dilakukan oleh Haji et al (2021), Ferdian dan Devita (2020), Sari (2020), Obaidat and Otair (2019), dan Wijayanti (2019) menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, *knowledge sharing* juga menjadi hal yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan yang baik, terutama dalam era pesatnya perkembangan teknologi dan komunikasi. Partogi dan Tjahjawati (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah guna memberikan ruang kepada anggota suatu kelompok dalam perusahaan untuk membagikan pengetahuan dan informasi yang dimiliki kepada anggota lainnya.

Aktivitas *knowledge sharing*, termasuk berbagi pengalaman dan pengetahuan, memungkinkan individu memecahkan masalah berdasarkan pengalaman yang ada. *Knowledge sharing* juga memperluas pengetahuan kerja individu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja. Penelitian oleh Na-Nan et al (2019), Astitiani dan Sintaasih (2019), Rumijati (2020), dan Nurcahyo dan Wikaningrum (2020) dan Yuniarti et al (2023)

menunjukkan bahwa peningkatan aktivitas *knowledge sharing* berhubungan positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja individu dan karyawan.

Selain *knowledge management* dan *knowledge sharing*, untuk dapat bersaing pada era persaingan yang semakin ketat dan kondisi lingkungan organisasi yang selalu berubah, diperlukan perilaku kerja inovatif atau *innovative work behaviour*. Menurut Purwanto (2020) perilaku kerja inovatif adalah pengenalan dan penerapan ide-ide baru yang dirancang untuk kinerja yang lebih baik di tempat kerja, jadi dengan perilaku kerja inovasi yang baik dengan penerapan ide-ide baru dalam memecahkan masalah akan menciptakan atau menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Perilaku kerja inovatif terbukti mampu mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi dibandingkan pesaing, melalui kinerja karyawannya yang lebih baik. Penelitian oleh Purwanto et al (2020), Balkar (2020), Purwanto (2020), Yumhi (2021) dan Reynal et al (2023) menunjukkan bahwa *innovative work behaviour* berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *innovative work behaviour* juga bisa memediasi hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan (Ahimbisibwe, 2023).

Selain menemukan pengaruh positif seperti yang peneliti sajikan diatas, peneliti juga menemukan adanya gap riset atau inkonsistensi hasil penelitian terkait hubungan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan, yaitu pada penelitian Abualoush (2018) juga Christanto dan Kadarusman (2021) menemukan tidak adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi dasar pengembangan penelitian lanjutan. Peneliti

tertarik untuk mengaplikasikan topik penelitian ini dalam konteks organisasi pendidikan, yaitu pada SMA Muhammadiyah 2 dan 3 Yogyakarta.

Dalam konteks organisasi sekolah, perlu adanya peningkatan kinerja guru dan tenaga pendidik melalui *knowledge management*, untuk mendorong perubahan dan kemajuan peserta didik. Dalam hal ini, guru dan tenaga pendidik juga perlu berbagi pengetahuan dan berkolaborasi dalam *knowledge sharing*, guna menciptakan inovasi dalam pembelajaran dan media pembelajaran yang mendukung tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, pendidik harus peka terhadap pengetahuan individu dan berperan dalam mengelola dan meningkatkannya, terutama dalam pengembangan kualitas pendidikan serta inovasi dan kreativitas dalam media pembelajaran (Ridwan, 2019).

Sekolah Menengah Atas (SMA) merupakan salah satu jenjang pendidikan formal yang memiliki peran krusial dalam membentuk dan mengembangkan potensi siswa untuk mencapai prestasi akademik dan kompetensi yang unggul. Di SMA, guru dan tenaga pendidik memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan memberdayakan siswa dalam menghadapi tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0.

Yogyakarta dan Muhammadiyah dikenal sebagai salah satu pusat pendidikan yang prestisius di Indonesia, menarik banyak siswa dari berbagai daerah untuk menimba ilmu di sekolah-sekolahnya. SMA Muhammadiyah 2 dan 3 Yogyakarta memiliki peran penting dalam menyiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan dunia modern, memperkuat kualitas sumber daya manusia, dan berkontribusi pada pembangunan nasional.

Berdasarkan fenomena di atas, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. Diantara faktor-faktor tersebut adalah *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* dan *Innovative Work Behaviour*. Oleh karena itu, peneliti memilih judul "**Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) melalui *Innovative Work Behaviour* sebagai Variabel *Intervening*".**

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Fikri dan Laily (2022) mengenai Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel *Intervening* di PT. Bank Mandiri KCP Jembatan Merah Surabaya. Dalam penelitian tersebut, dua variabel independen digunakan, yakni *knowledge sharing* dan motivasi, sedangkan perilaku inovatif menjadi variabel *intervening*, dan kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Berdasarkan saran yang dituliskan oleh Fikri dan Laily (2022) mengenai aspek-aspek organisasi yang lain, studi ini memilih SMA Muhammadiyah 2 dan 3 di Yogyakarta sebagai fokus penelitiannya. Terdapat perbedaan dalam penelitian ini, terutama terkait variabel yang diukur, lokasi penelitian, periode waktu yang diteliti, dan jumlah sampel yang akan diinvestigasi dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja?
3. Apakah *innovative work behaviour* berpengaruh positif terhadap kinerja?
4. Apakah *knowledge management* berpengaruh positif terhadap *innovative work behaviour*?
5. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *innovative work behaviour*?
6. Apakah *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *innovative work behaviour* sebagai variabel intervening?
7. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja melalui *innovative work behaviour* sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah *innovative work behaviour* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis apakah *knowledge management* berpengaruh positif terhadap *innovative work behaviour*.

5. Untuk menganalisis apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *innovative work behaviour*.
6. Untuk menganalisis apakah *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *innovative work behaviour* sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui *innovative work behaviour* sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *innovative work behaviour* sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan pemahaman yang lebih banyak tentang pengaruh *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *innovative work behaviour* sebagai variabel *intervening* sehingga bisa menjadi panduan praktis bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *innovative work behaviour*, *knowledge management* dan *knowledge sharing*.