

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam lingkungan yang kompetitif, globalisasi dan perubahan teknologi berkembang sangat pesat. Hal ini berpengaruh terhadap perkembangan ilmu pengetahuan yang berdampak keberbagai aspek kehidupan. Dampak dapat dirasakan dalam lingkungan masyarakat maupun lingkungan organisasi, khususnya terhadap kinerja sumber daya manusia. Maka dari itu SDM yang ada dalam suatu perusahaan diharapkan dapat berkompeten dan juga menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk mendapatkan hal tersebut, Khaerana & Mangiwa, (2021) mengatakan perusahaan dapat menggunakan berbagai cara, mulai dari memberikan pelatihan, seminar, mewajibkan menjadi anggota suatu organisasi profesi tertentu dan sebagainya. Hal tersebut dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten.

Sektor perbankan menjadi salah satu lembaga keuangan yang penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Lembaga atau badan usaha perbankan bertugas melakukan aktivitas penghimpunan dana dari masyarakat. Pesatnya perkembangan disektor perbankan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten, baik dari segi kualitas maupun kuantitas

(Sedarmayanti et al., 2020). SDM perbankan harus memiliki pengetahuan yang luas dibidang perbankan, memahami implementasi prinsip syariah dalam praktik perbankan, dan memiliki komitmen yang kuat untuk menerapkannya secara konsisten (Isa & Muafi, 2022). Ilmu pengetahuan yang luas dapat menunjang *employee performance*. Karyawan merupakan sumber daya manusia organisasi dan kinerja mereka adalah indikator utama keberhasilan organisasi.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, di bawah wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan moral dan etika (Mazidah & Laily, 2020). *Employee performance* adalah konstruk yang paling penting baik dalam psikologi organisasi maupun manajemen sumber daya manusia. *Employee performance* merupakan variabel utama dalam penelitian ini, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dapat dapat memajukan dan membangun perusahaan itu sendiri juga dapat bersaing dengan kompetitor disektor yang sama. (Suryanto et al., 2022) menyatakan bahwa *employee performance* dapat dinilai dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, instansi, atau perusahaan. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak

dilakukan karyawan. Sebaliknya, *employee performance* mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi, yang meliputi kuantitas keluar, kualitas keluaran, kehadiran kerja, dan sikap kooperatif (Pawirosumarto et al., 2017). Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh setiap individu (karyawan) yang ada di dalam organisasi. Apabila karyawan jelas memahami tentang apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif (Khaerana & Mangiwa, 2021). Oleh karena itu kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi/perusahaan itu juga.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee performance*, salah satunya yaitu *Knowledge Sharing*. (Ajegbomogun & Diyaolu, 2019) berpendapat bahwa berbagi pengetahuan adalah aspek penting dari manajemen pengetahuan, sebuah konsep penting dari setiap organisasi. (Suryanto et al., 2022) menyebutkan dua dimensi yang dibutuhkan dalam berbagi Pengetahuan: 1). Donasi ilmu, 2). Koleksi Pengetahuan. Donasi pengetahuan adalah bertukar dan berkomunikasi dengan orang lain dengan modal intelektual dari seseorang. Koleksi pengetahuan adalah kumpulan dari Pengetahuan yang mengacu pada konsultasi dengan rekan kerja untuk mendorong mereka berbagi modal pengetahuannya. *Knowledge sharing* memungkinkan individu untuk bertukar ide dan mendiskusikan berbagai ide

dengan rekan kerja, sehingga menarik perhatian rekan kerja dan mereka dapat mengimplementasikan ide menjadi solusi yang baik untuk suatu masalah (T. P. L. Nguyen et al., 2019). *Knowledge Sharing* merupakan hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berkaitan untuk akses informasi yang relevan melalui jaringan pengetahuan dalam organisasi (H. F. Lin, 2007).

Knowledge sharing merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Peningkatan sumber daya manusia tersebut akan dapat memberikan daya ungkit bagi setiap proses efektif dalam organisasi. Berbagi pengetahuan merupakan cara bertukar informasi dan pengetahuan antara individu untuk penyelesaian tugas tertentu dalam organisasi (Stachová et al., 2020). Aktivitas tersebut yang berarti berhubungan antara individu melalui transfer pengetahuan yang dimiliki oleh tiap individunya itu sendiri dalam sebuah organisasi. Hal ini mengarah pada keterlibatan karyawan yang lebih baik, pengambilan keputusan yang efektif, pengurangan kehilangan pengetahuan dan inovasi yang distimulasi, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih baik bagi individu dan keunggulan kompetitif bagi organisasi (M. Nguyen et al., 2020). Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee performance* yaitu *organizational learning*.

Dalam *organizational learning*, akuisisi pengetahuan terjadi di mana ada pengembangan atau penciptaan keterampilan, wawasan. (Hendri, 2019) berpendapat *organizational learning* umumnya mengacu pada pandangan

hidup kolektif dalam organisasi atau pemrograman mental kolektif yang berkembang dalam *organizational learning* atau komunitas belajar. Pada saat ini, *organizational learning* adalah kebutuhan daripada pilihan. Oleh karena itu, sangat tidak mungkin organisasi mengabaikan proses pembelajaran (Montes et al., 2005). *Organizational learning* sering digunakan sebagai kekuatan yang efektif dan sebagai kunci untuk pembaharuan strategi perusahaan yang efektif (Spicer & Sadler-Smith, 2006). Dalam organisasi yang menerapkan *organizational learning*, orang-orang selalu berkomunikasi dengan jujur dan terbuka, saling menghormati, menilai tetapi juga mencari umpan balik, menantang untuk selalu menggunakan perspektif baru, terlibat dalam pendekatan sistem yang komprehensif dan menunjukkan diri secara jujur.

Organizational learning sebagai organisasi yang secara terus menerus dan proaktif memperoleh, memproses, dan menyebarkan pengetahuan nilai tambah tentang pasar, produk, teknologi, dan proses bisnis. P. E. Jensen (2005) menekankan pentingnya kemampuan penciptaan pengetahuan *organizational learning* dengan mendorong karyawan untuk mengubah informasi menjadi pengetahuan dan wawasan baru. Inovasi baru atau ide kreatif dari tiap individu memberikan dampak positif terhadap sebuah organisasi. Hal tersebut dapat dikembangkan dengan adanya *innovative work behavior* dalam sebuah organisasi.

Innovative work behavior adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai tahap pengenalan atau memperkenalkan ide, proses, produk, atau prosedur yang baru dan berguna dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi. Menurut (De Jong & Kemp, 2003), tindakan seseorang berorientasi pada kepentingan perusahaan, dimana karyawan menyampaikan ide-ide barunya dan menerapkannya untuk keuntungan perusahaan. *Innovative work behavior* adalah mengidentifikasi masalah dan menghasilkan ide, mencari dukungan, mengambil tindakan dan mewujudkan ide (Pian et al., 2019). *Innovative work behavior* juga merupakan penciptaan dan penerapan ide atau inovasi baru (produk atau proses baru) yang disengaja di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, atau organisasi. *Innovative work behavior* karyawan terbagi menjadi menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif (Kmieciak, 2020). Seorang karyawan yang berperilaku inovatif akan bersikap kritis dan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan sesuatu yang baru di lingkungan kerjanya agar lebih bermanfaat dan memiliki nilai tambah, sehingga seorang yang menerapkan *innovative work behavior* akan berusaha memecahkan berbagai masalah dengan menggunakan pendekatan yang efektif dan efisien.

Berdasarkan hal tersebut, *innovative work behavior* dapat menjadi mediasi atas masalah yang terjadi pada *knowledge sharing* terhadap *employee performance*. Adapun *innovative work behavior* juga dapat menjadi pemediasi

antara *organizational learning* terhadap *employee performance*. Dengan inovasi yang diterapkan tiap individu dalam sebuah organisasi diharapkan dapat berdampak positif bagi organisasi tersebut. Inovasi telah diakui sebagai salah satu strategi utama bagi organisasi untuk tetap kompetitif dalam persaingan ekonomi saat ini. *Innovative work behavior* adalah pendorong utama inovasi diseluruh organisasi. *Innovative work behavior* didasari oleh adanya potensi yang dimiliki oleh individu yang terdiri atas kapasitas intelektual dan kondisi psikologis individu yang berinteraksi dengan kondisi sistem di lingkungan sekitar individu dalam konteks penelitian ini adalah lingkungan kerja. Proses interaksi antara potensi individu dan kondisi sistem di lingkungan kerja yang menentukan kondisi tinggi rendahnya *innovative work behavior* pada karyawan (Leofianti et al., 2015).

Fenomena yang terjadi pada Bank BRI Cabang Wates Kulon Progo yaitu tingkat *knowledge sharing* karyawan di perbankan tersebut tergolong rendah, hal ini diketahui dari keluhan karyawan yang kesulitan mengikuti era banking 5.0 dimana karyawan diharuskan memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi secara efektif dan professional, mengatur informasi, menghasilkan produk berkualitas tinggi dan meningkatkan keterampilan berfikri. Adapun beberapa teknologi yang harus dikuasai untuk mendukung banking 5.0 yaitu, *Artificial Intelligence (AI)*, *Internet Of Thing*, *Machine Learnig*, *Big Data*. Dalam jangka panjang jika para manajemen dan pimpinan

tidak menanggulangi dan memikirkan kebijakan tepat atas permasalahan tersebut, maka akan mengakibatkan menurunnya *employee performance*.

Hasil penelitian yang dilakukan (Suryanto et al., 2022) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Mazidah & Laily (2020) sependapat bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hal senada juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh (Khaerana & Mangiwa, 2021) yang mengatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, begitu pula pada penelitian (Partogi & Tjahjawati, 2019). Hal ini membuktikan bahwa peningkatan *employee performance* terjadi dengan adanya *knowledge sharing* yang tinggi. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wang et al., 2016) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung pada *employee performance*, tetapi harus melalui mediasi oleh variabel *innovation capability* dan *intellectual capital*.

Berdasarkan fenomena dan kesimpangsiuran penelitian terdahulu maka penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Isa & Muafi, 2022), dan juga penelitian dari (Suryanto et al., 2022). Maka, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Learning* terhadap *Employee Performance* dengan mediasi *Innovative Work Behavior*”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini akan mengidentifikasi mengenai hubungan apa saja dari variabel *knowledge sharing*, *organizational learning*, *innovative work behavior* dan *employee performance*. Untuk itu maka dirumuskan masalah-masalah yang akan diidentifikasi yaitu:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*
2. Apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*
3. Apakah *innovative work behavior* berpengaruh terhadap *employee performance*
4. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *employee performance*
5. Apakah *organizational learning* berpengaruh terhadap *employee performance*
6. Apakah peran mediasi *innovative work behavior* berpengaruh terhadap hubungan *knowledge sharing* dan *employee performance*
7. Apakah peran mediasi *innovative work behavior* berpengaruh terhadap hubungan *organizational learning* dan *employee performance*

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah guna untuk mengetahui hasil hubungan antara variabel satu dengan variabel lain yaitu:

1. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior*
2. Menganalisis pengaruh *organizational learning* terhadap *innovative work behavior*
3. Menganalisis pengaruh *innovative work behavior* terhadap *employee performance*
4. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance*
5. Menganalisis pengaruh *organizational learning* terhadap *employee performance*
6. Menganalisis peran mediasi *innovative work behavior* dalam hubungan *knowledge sharing* dan *employee performance*
7. Menganalisis peran mediasi *innovative work behavior* dalam hubungan *organizational learning* dan *employee performance*

D. Manfaat Penelitian

Manfaat utama yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan keilmuan, khususnya mengenai *employee performance* dalam mendorong serta meningkatkan *knowledge sharing* dan

organizational learning karyawan yang dimediasi oleh *innovative work behavior*.

2. Secara Praktis

penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan organisasi, dimana para praktisi dapat menerapkan *knowledge sharing* dan *organizational learning* dan mewujudkan *innovative work behavior* untuk meningkatkan employee performance.