

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ilmu pengetahuan pada saat ini sangat dibutuhkan oleh individu maupun organisasi untuk hidup pada era globalisasi saat ini, dalam setiap perubahan iklim bisnis seorang individu maupun organisasi membutuhkan ilmu pengetahuan untuk mengantisipasinya agar bisa merespon dengan cepat, efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting yang ada didalam kegiatan organisasi, dan dapat menjadi pembentuk keputusan atau kebijakan dan menjadi arah kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah diharapkan, sehingga setiap individu memerlukan ilmu pengetahuan untuk mengembangkan kompetensinya.

Kompetensi individu sangat berpengaruh dalam kinerja, sebagai landasan kompetensi individu yaitu ilmu pengetahuan, sehingga ilmu pengetahuan sangat dapat menjadi landasan untuk kompetensi individu dan kinerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Ilmu pengetahuan juga bisa didapatkan dengan berbagai cara, salah satunya dengan cara saling berbagi terhadap sesama individu atau rekan kerja.

Perilaku berbagi pengetahuan sangat penting dilakukan oleh orang yang bekerja pada bidang pendidikan. Guru atau dosen saat melakukan perilaku berbagi pengetahuan akan sangat berpengaruh untuk penambahan ilmu maupun kompetensinya. Perilaku berbagi pengetahuan sangat

berpengaruh penting karena ketika para guru atau dosen saling berbagi mengenai pengetahuan, maka akan menambah wawasan mengenai pengetahuan yang bisa disampaikan ketika kegiatan belajar mengajar. Tenaga kependidikan ini bisa mendapatkan juga mendapatkan ilmu dari teman pekerjaan, sehingga wawasan yang didapat juga searah dengan apa yang akan dilakukan saat bekerja.

Didalam penelitian ini dipilih dosen sebagai objek penelitian, karena tema dalam penelitian ini sangat pas ketika dilakukan penelitian kepada tenaga kependidikan. Apabila kita lihat dosen banyak mengobrol dengan teman sesama dosen, tentu hal tersebut selain untuk bersosialisasi dengan orang lain namun juga untuk saling berbagi ilmu pengetahuan, dosen satu dapat mengambil ilmu dari dosen lainnya. Tujuan dari dipilihnya dosen untuk penelitian ini karena dosen memiliki peran yang penting dalam pengembangan ilmu pada mahasiswa, sehingga dengan tema *knowledge sharing* ini untuk meneliti perilaku dosen ketika berbagi pengetahuan dengan dosen lain, apakah perilaku tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja dosen tersebut.

Didapatkan objek pada Universitas Duta Bangsa Surakarta karena pada universitas tersebut hingga saat ini belum pernah ada peneliti yang meneliti mengenai kegiatan *knowledge sharing*. Sehingga belum diketahui apakah antar sesama dosen di Universitas Duta Bangsa Surakarta melakukan kegiatan yang berkaitan dengan perilaku berbagi pengetahuan. Dengan adanya perilaku berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh

dosen Universitas Duta Bangsa Surakarta apakah akan berpengaruh terhadap kompetensi dosen dengan begitu peneliti dapat mengetahui bagaimana kinerja dosen pada universitas tersebut.

Aulawi dkk (2009) mengungkapkan bahwa saat ini berbagai kalangan praktisi maupun akademisi sudah menjadikan konsep berbagi pengetahuan sebagai fokus untuk menjalankan visi dan misi organisasi. Selain itu, Orr *et al.* (2003) juga mengungkapkan bahwa organisasi seharusnya menyadari bahwa hal penting dalam bersaing di era global saat ini yang sedang berkembang dengan pesat, dibutuhkan pengembangan pengetahuan dan kompetensi yang berada didalam organisasi. *Knowledge sharing* memiliki bagian terpenting yaitu bagaimana cara mendorong seorang individu yang berada di organisasi untuk melakukan perilaku berbagi pengetahuan tentang apa yang diketahui oleh individu itu sendiri.

Melalui *knowledge sharing* maka organisasi dapat menyebarkan pengetahuan, dapat mengimplementasikan dan mengembangkan pengetahuan, sehingga perilaku berbagi pengetahuan disini menjadi faktor yang penting untuk didorong dalam organisasi. Keberhasilan *knowledge management* dapat dilihat dari bagaimana pelaksanaan *knowledge sharing* dalam organisasi, karena tanpa adanya perilaku berbagi pengetahuan maka penambahan pengetahuan akan terhambat, sehingga mengakibatkan skala utilisasi pengetahuan menjadi terbatas, karena pengetahuan hanya dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu saja.

Pengertian kompetensi disini diungkapkan oleh Septiyani (2013) yaitu merupakan karakteristik di setiap individu yang mencakup berbagai aspek, yaitu aspek pengetahuan, sikap kerja dan keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk memberikan kinerja yang baik didalam pekerjaannya. Kompetensi disini dapat disimpulkan yaitu kemampuan seseorang dalam melakukan keahliannya, yang memungkinkan seseorang untuk dapat mengunggulkan keahliannya tersebut.

Armstrong (2008) mengungkapkan bahwa dalam menilai kinerja maka dapat didasarkan dengan pengertian pengetahuan, *skill, expertise dan behavior* yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan didalam perilaku individu. Yunus (2010) juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi, dalam mencapai tujuan organisasi kinerja merupakan hal yang penting untuk menunjangnya.

Namun dalam setiap penelitian kadang ada kesenjangan antara peneliti satu dengan peneliti lainnya, didalam penelitian ini telah didapat kesenjangan antara peneliti-peneliti terdahulu yang memiliki variabel yang sama.

Tabel 1. 1 *Gap Research* penelitian *Knowledge Sharing* terhadap Kompetensi Individu

| Peneliti | Hasil | GAP |
|--|---|---|
| Arina Idzna Mardillah dan Kusdi Rahardjo, (2017) | <i>Knowledge sharing</i> memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kompetensi individu. sebesar 55,6%. | Perbedaan posisi variable di dua penelitian ini, dalam penelitian Arina variabel KS sebagai Variabel X , namun |

| | | |
|---|---|--|
| Wioleta Kucharsk and G.Scott Erickson, (2018) | Kompetensi individual tersebut meningkatkan kepuasan dan mengetahui berbagi lebih kuat untuk pekerja pengetahuan industri TI daripada industri lainnya. | dipeneliti Wioleta variable KS sebagai variabel Y. |
|---|---|--|

Tabel 1. 2 *Gap Research* penelitian *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan

| Peneliti | Hasil | GAP |
|--|---|--|
| Arina Idzna Mardlillah dan Kusdi Rahardjo, (2017) | <i>Knowledge sharing</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 20,8%. | Terjadi <i>gap</i> dengan perbedaan hasil pengaruh pengetahuan terhadap kinerja. Perbedaannya yaitu antara berpengaruh signifikan atau tidak signifikan. |
| Ridha Choirun Nisa, Endang Siti Astuti dan Arik Prasetya, (2016) | Menggunakan Uji T manajemen pengetahuan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. | |

Namun dalam penelitian hubungan antara kompetensi individu dengan kinerja belum ditemukan *gap research*. Didalam penelitian Septiyani (2013), Mardlillah dkk (2017) dan penelitian Wairisal dkk (2017) menyatakan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Walaupun begitu penelitian ini tetap menarik untuk dilakukan karena untuk membuktikan secara langsung bahwa kompetensi individu merupakan variabel yang berpengaruh untuk kinerja.

Tabel 1. 3 Gap Research penelitian *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Individu

| Peneliti | Hasil | GAP |
|--|---|---|
| Arina Idzna Mardlillah dan Kusdi Rahardjo, 2017 | Terdapat pengaruh tidak langsung hubungan antara <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan melalui variable kompetensi individu | Terjadi kesimpangsiuran tentang peletakkan posisi variabel. |
| P.L. Wairisal dan Maretha Ika Prajawati, 2017 | Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan variabel <i>knowledge sharing</i> terhadap kualitas dan kuantitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kualitas dan kuantitas kerja. | |

Secara logika hubungan antara *knowledge sharing* dengan kompetensi individu ini dapat dikatakan positif dan signifikan, karena pengetahuan itu sangat dibutuhkan atau berpengaruh bagi kompetensi individu. Apabila tingkat pengetahuannya tinggi maka kompetensi individu juga ikut tinggi, oleh karena itu hubungan kedua variabel dikatakan positif dan signifikan. Jadi dengan perilaku berbagi pengetahuan dengan sering maka akan meningkatkan kompetensi individu.

Variable *knowledge sharing* berhubungan dengan variable kinerja ini juga dikatakan positif dan signifikan. Karena tenaga kerja yang saling berbagi ilmu didalam bekerja maka hal tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Semakin tinggi tenaga kerja berbagi ilmu pengetahuan

maka akan menambah kapasitas ilmu, dan hal tersebut membuat semakin tinggi juga kinerjanya dan hal tersebut tentunya akan meningkatkan kinerja organisasi pula.

Kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan, kinerja karyawan akan terlihat bagus apabila individu individu yang ada didalamnya memiliki kompetensi atau kemampuan individualnya. Individu yang memiliki kompetensi yang bagus maka kinerja tenaga kerja atau kinerja organisasinya juga ikut bagus. Kompetensi individu juga dapat menjadi mediasi hubungan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja, karena kompetensi dapat dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan juga dapat memengaruhi kinerja.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi individu?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen?
3. Apakah kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen?
4. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja dosen dengan kompetensi individu sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi individu.

2. Menguji signifikansi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen.
3. Menguji signifikansi pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja dosen.
4. Menguji peranan kompetensi individu sebagai mediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai sarana menambah wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu.
 - b. Dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk perusahaan atau organisasi sebagai alat untuk membuat keputusan terkait dengan peningkatan kinerja individu.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun pendapat terhadap *knowledge sharing*.
2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperkuat kajian empiris terkait dengan hubungan *knowledge sharing* terhadap kinerja individu dengan kompetensi individu sebagai mediasi.