

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu keputusan operasi yang penting bagi perusahaan (Heizer et al., 2020; 2013). Suatu perusahaan diharapkan memiliki sumber daya optimal guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Votto et al., 2021). Perusahaan sebaiknya mampu dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusianya agar potensi yang dimiliki dapat dikembangkan secara maksimal (Prestiana & Sugito, 2021). Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas menjadi faktor penentu keberhasilan bagi setiap organisasi (Rahim et al., 2021).

Sumber daya manusia sendiri memiliki hubungan yang erat dengan inovasi dimana integrasi keduanya memberikan gambaran terkait tren dalam dunia bisnis (Qamari et al., 2019), Inovasi memiliki makna yang tidak hanya terbatas pada produk saja (Suryani, 2008). Inovasi merupakan sebuah proses multi-langkah yang memberi kesempatan individu dalam mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru, dari kemampuan mengenali masalah sampai pada kemampuan untuk mendukung dan mengimplementasikan ide-ide tersebut guna tampil lebih baik dalam pekerjaannya (Li et al., 2019).

Menurut Carneiro (2000), manajemen pengetahuan (*knowledge management*) adalah alat strategis yang berharga karena bisa menjadi sumber daya utama untuk pengambilan keputusan. Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dimiliki manajemen pengetahuan, proses berbagi pengetahuan yang baik memudahkan dalam menyebarkan, menerapkan dan mengembangkan pengetahuan yang ada. Pengetahuan yang tidak disebarluaskan akan merugikan organisasi secara sistematis karena pengetahuan tersebut hanya akan mengendap di satu individu saja namun berbagi pengetahuan dengan menyebarkannya akan merangsang seseorang dalam berpikir kreatif, efektif, efisien dan inovatif (Fauziyah & Rahayunus, 2021). Adapun menurut Van Den Hooff dan De Ridder (2004), berbagi pengetahuan adalah suatu proses dimana tiap-tiap individu bersama-sama bertukar pengetahuan yang dimiliki dan menghasilkan sebuah pemikiran baru. Lin (2007), menyatakan berbagi pengetahuan merupakan budaya yang melibatkan interaksi sosial di mana karyawan bertukar pengetahuan, pengalaman dan kemampuan (*skill*) melalui seluruh departemen ataupun organisasi.

Proses berbagi pengetahuan dapat dilihat sebagai proses yang menjanjikan dalam bidang sosial dan kolaborasi interaksi dengan tujuan untuk bertukar pikiran mengenai konteks spesifik suatu hal, kemampuan dan pengalaman dengan ataupun tanpa adanya batasan organisasi (Heman Ononye & Igwe, 2019). Proses berbagi pengetahuan ini dinilai dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan dan probabilitas suatu individu dalam melakukan inovasi.

Proses berbagi pengetahuan sangat erat dengan pertukaran informasi yang akan mendorong individu lebih kreatif dalam menumbuhkan ide-ide baru, berkomunikasi, dan memiliki hubungan intrapersonal yang baik serta pemecahan masalah, hal tersebut juga dapat berdampak positif terhadap kemampuan inovasi individu. Hasil penelitian (Aristanto, 2017; Fauziyah & Rahayunus, 2021; Z. M. E. Siregar et al., 2020) menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan inovasi individu. Menurut Singh et al. (2021) para peneliti dan akademisi berfokus atas ide dimana suatu organisasi perlu mengembangkan budaya berbagi pengetahuan dan lingkungan yang mendukung. Suatu perusahaan perlu merancang strategi ramah-pengetahuan (*knowledge-friendly*) guna memungkinkan perusahaan untuk berbagi, mentransmisi dan menggunakan ulang pandangan (*insight*) yang bermanfaat bagi perusahaan. Perusahaan bisnis di seluruh dunia mengambil langkah untuk mengenalkan kegunaan metode berbagi pengetahuan dan prosedurnya dalam proses kehidupan kerja sehari-hari yang ditujukan guna mengembangkan kreatifitas, inovasi dan kinerja organisasi.

Nham et al. (2020), menyebutkan bahwa kemampuan inovasi dilihat sebagai salah satu kemampuan paling penting yang dapat dimiliki oleh sebuah perusahaan, dan kemampuan tersebut harus diterapkan dalam level individu maupun organisasi. Sebagian besar definisi inovasi berfokus pada dua hal, yakni inovasi produk dan inovasi proses (GNU, 2005). Inovasi produk berkaitan erat dengan pengenalan produk baru maupun pengembangan produk yang sudah ada (Chang et al., 2012). Inovasi produk dapat dicapai baik dengan

menggunakan teknologi dan pengetahuan baru atau dengan menggunakan kombinasi baru dari teknologi dan pengetahuan yang ada (Gunday et al., 2011). Inovasi proses merupakan aplikasi baru atau peningkatan metode produksi atau pengiriman yang terdiri dari perubahan penting dalam teknik, peralatan, dan perangkat lunak (OECD, 2005). Inovasi proses diterapkan guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kegiatan produksi, meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya unit produksi (Abdallah & Phan, 2007).

Kemampuan berinovasi yang baik akan membantu dalam mengatasi permasalahan dalam pekerjaan dan juga membantu munculnya inisiatif yang menghasilkan metode-metode kerja yang lebih efektif dan efisien (Aristanto, 2017). Individu karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi yang baik akan dapat memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. Kemampuan berinovasi yang diwujudkan dalam bentuk mencoba ide-ide baru, mencoba metode operasi baru dalam penyelesaian masalah dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Castillo-Vergara dan García-Pérez-de-Lema (2021) serta Javed dan Awan (2015), menunjukkan bahwa kemampuan inovasi produk berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemampuan inovasi proses berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Al-Sa'di et al., 2017; Javed & Awan, 2015).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterikatan kuat tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memiliki kontribusi dalam bidang ekonomi (M. Armstrong & Baron, 2005). Kinerja karyawan dapat dilihat dari kinerja masing-masing penanggung jawab pada setiap proyek

(Lidya Lolowang et al., 2019). Menurut Mangkunegara dan Prabu (2005) pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Perusahaan maupun organisasi selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan maksud tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Kemampuan karyawan akan tergambarkan pada kinerjanya, kinerja yang optimal dinilai sebagai bentuk kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi perusahaan atau organisasi dalam meraih tujuan perusahaan (Silaen et al., 2021).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dalam manajemen pengetahuan berkaitan erat terhadap kinerja karyawan dan sangat mendukung hasil kinerja dari organisasi dan karyawan. Hasil penelitian Fauziyah dan Rahayunus (2021), mengemukakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian lain menurut Kosasih dan Budiani (2008), penerapan manajemen pengetahuan memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan, diperkuat dengan hasil penelitian mereka bahwa manajemen pengetahuan melalui prosedur kerja dan pengetahuan individu yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Oleh karena itu berbagi pengetahuan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja karyawan.

Banyak institusi di Indonesia yang sudah menerapkan berbagi pengetahuan didalamnya (Qisty, 2021), salah satunya adalah perusahaan yang

bergerak di bidang pendidikan yakni Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Fauziah & Rahayunus, 2021). Universitas atau perguruan tinggi merupakan suatu institusi pendidikan tinggi dan penelitian, yang memberikan gelar akademis dalam berbagai bidang (Wikipedia, 2023). Adanya kompetisi yang ketat di sektor pendidikan di Indonesia menyebabkan banyak perguruan tinggi di Indonesia baik perguruan tinggi negeri maupun swasta harus mampu bersaing dalam mengenalkan output yang dimiliki dengan berbagai macam kelebihan dan keunggulan yang ada kepada calon mahasiswa. Salah satu perguruan tinggi yang turut bersaing dalam mengenalkan output yang dimiliki guna mendapat kepercayaan dan menjangkau calon mahasiswa dalam sektor pendidikan Indonesia adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY).

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atau biasa disebut UMY merupakan lembaga pendidikan tinggi yang didirikan oleh persyarikatan muhammadiyah yang memiliki tujuan untuk terwujudnya sarjana muslim berakhlak mulia, yaitu cendekiawan yang siap mengemban misi selaku khalifah Allah di atas bumi, yang tugas utamanya mengupayakan terwujudnya kehidupan masyarakat yang makmur sejahtera (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2023). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta saat ini memiliki 10 fakultas dan 41 program studi dari program vokasi, sarjana, magister, doktor dan program profesi serta program internasional. Program studi milik UMY sendiri sudah terakreditasi unggul dan A sebanyak 70,7% (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2023). UMY merupakan salah satu perguruan tinggi terbaik milik swasta di Indonesia. Dimana dalam jajaran perguruan tinggi

muhammadiyah UMY menempati urutan pertama, dirilis oleh lembaga pemeringkatan perguruan tinggi dunia, Webometrics 2022. UMY juga menempati posisi ke-16 sebagai perguruan tinggi terbaik skala nasional (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2023).

Melalui inovasi, UMY dapat merespon setiap perkembangan dan tantangan yang ada di masyarakat dalam sektor pendidikan. Salah satunya adalah UMY aktif menerapkan inovasi-inovasi baru yang menarik dan dapat menunjukkan sisi kepedulian UMY terhadap karyawan maupun mahasiswanya, bentuk inovasi tersebut bukan hanya dalam bidang pendidikan saja namun juga berasal dari bidang sosial dimana adanya kegiatan Serasa Masa (Selasa Sarapan Bersama Mahasiswa) dimana dalam kegiatan tersebut pihak UMY menyediakan makanan gratis bagi mahasiswanya tiap minggu di hari selasa. Inovasi UMY yang terus berkembang dari berbagai bidang ini juga menjadi alasan dari keunggulan yang dimiliki UMY.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai salah satu perguruan tinggi swasta terbaik di Indonesia yang terus melakukan perbaikan dalam semua bidang terutama sumber daya manusia, hal tersebut berguna untuk mempertahankan kualitas dan meningkatkan kinerja karyawan guna tercapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya UMY harus mampu meningkatkan kemampuan inovasi baik di tingkat perusahaan maupun individu.

Pengetahuan merupakan aspek penting yang dimiliki oleh setiap karyawan UMY, pengetahuan ditujukan guna meningkatkan kualitas dan inovasi ditingkat perusahaan maupun individu, dengan demikian UMY harus mampu mengelola

pengetahuan yang dimiliki karyawan supaya dapat bermanfaat bagi perusahaan. UMY menerapkan sistem manajemen pengetahuan yang ditujukan guna mengelola pengetahuan yang dimiliki setiap individu dalam peningkatan mutu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al (2020) mengemukakan bahwa manajemen pengetahuan memiliki kontribusi dalam inovasi, implementasi manajemen pengetahuan dapat ditinjau dari proses berbagi pengetahuan, akuisisi pengetahuan dan tanggapan perusahaan terhadap pengetahuan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam berinovasi. Proses berbagi pengetahuan yang baik meningkatkan kinerja, berbagi pengetahuan memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dan secara bersamaan memiliki kontribusi positif terhadap inovasi (Doğan & Doğan, 2020). Proses berbagi pengetahuan yang baik diantara karyawan akan meningkatkan kemampuan dalam menciptakan sinergi satu sama lain. Aktivitas berbagi pengetahuan menghasilkan ide-ide kreatif yang akan meningkatkan inovasi (Fauziah & Rahayunus, 2021).

Berbagi pengetahuan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kapabilitas inovasi individu, penerapan berbagi pengetahuan yang didukung pada perusahaan dibutuhkan bagi perkembangan perusahaan. Mengembangkan kebiasaan berbagi pengetahuan dalam perusahaan didukung oleh rasa saling percaya, kerjasama tim, dukungan manajemen senior dan juga kepercayaan diri individu (Aulawi et al., 2009). Namun pada penelitian Qamari et al (2019) ditemukan bahwa berbagi pengetahuan tidak memiliki pengaruh terhadap

inovasi. Kemampuan inovasi individu memediasi berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Surya, 2020), pada penelitian Al-Sa'di et al., (2017) dijelaskan kemampuan inovasi produk tidak memediasi proses manajemen pengetahuan terhadap kinerja sedangkan untuk kemampuan inovasi proses memediasi proses manajemen pengetahuan terhadap kinerja.

Disamping terdapatnya hasil yang bervariasi dan belum banyak penelitian yang menjelaskan hubungan serupa menunjukkan temuan untuk memperdalam pengaruh antar variabel semakin besar. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel mediasi guna melihat pengaruh tidak langsung yang dimiliki variabel inovasi terhadap variabel berbagi pengetahuan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menjadi semakin penting mengingat perusahaan harus sadar akan pentingnya bertahan di pasar yang berkembang dengan pesat membutuhkan kompetensi dan pengetahuan didalamnya (Orr & Persson, 2003). Pada penelitian sebelumnya telah diteliti variabel berbagi pengetahuan, kapabilitas inovasi individu dan kinerja pada dosen-dosen Universitas Muhammadiyah yang ada di Yogyakarta, pada penelitian kali ini objek penelitian adalah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan subjek penelitian difokuskan pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Kontribusi penelitian dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam menerapkan proses berbagi pengetahuan didalam setiap aktifitas dan diharapkan proses berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kemampuan inovasi individu dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan deskripsi latar belakang tersebut, peneliti berasumsi bahwa penerapan berbagi pengetahuan yang efektif dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan individu suatu perusahaan dalam hal berinovasi. Berbagi pengetahuan mendukung suatu perusahaan dalam memberikan pelayanan yang baik yang akan meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Selain itu melihat dari penelitian terdahulu, belum banyak yang membahas atau menguji pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan inovasi individu sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wang dan Wang (2012) berjudul “Berbagi Pengetahuan, Inovasi dan Kinerja Perusahaan” dimana peneliti mengembangkan variabel inovasi menjadi inovasi produk dan inovasi proses dan mengubah variabel kinerja perusahaan menjadi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Berbagi Pengetahuan dan Kemampuan Inovasi Individu terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”**.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di dalam latar belakang masalah, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi produk?
3. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi proses?
4. Apakah kemampuan inovasi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah kemampuan inovasi proses berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
6. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan inovasi produk sebagai variabel mediasi ?
7. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan inovasi proses sebagai variabel mediasi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kemampuan inovasi produk.
3. Menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kemampuan inovasi proses.
4. Menganalisis pengaruh kemampuan inovasi produk terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis pengaruh kemampuan inovasi proses terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan inovasi produk sebagai variabel mediasi.
7. Menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan inovasi proses sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kemampuan inovasi individu dan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis maupun kontribusi praktis.

1. Kontribusi Akademis

a.) Bagi penulis atau peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu bukti bahwa penulis atau peneliti telah dapat menerapkan ilmu berupa teori yang dipelajari dan didapat selama menempuh kuliah dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan pengetahuan untuk penelitian dibidang manajemen operasi.

b.) Bagi peneliti lain

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat menjadi rujukan dan bahan acuan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian khususnya yang berorientasi pada variabel berbagi pengetahuan, kapabilitas inovasi individu dan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Praktis

a.) Bagi pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Manfaat penelitian ini bagi pengelola Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh berbagi pengetahuan dan kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi acuan dalam menentukan strategi yang digunakan dalam pengambilan keputusan terkait pengaruh berbagi pengetahuan dan keapabilitas inovasi individu terhadap kinerja karyawan

pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta di masa mendatang. Dosen dan jajaran karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat dimanfaatkan sebagai contoh atau rujukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi variabel berbagi pengetahuan, kapabilitas inovasi individu dan kinerja karyawan.