

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesadaran terhadap pentingnya suatu pengetahuan (*knowledge*) sebagai modal dari kecerdasan suatu perusahaan menjadi modal yang penting bagi perusahaan itu sendiri untuk menciptakan suatu keunggulan dalam persaingan antar perusahaan. Semakin unggulnya pengetahuan dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan semakin tingginya suatu nilai yang didapat bagi perusahaan itu sendiri. Pada era saat ini dengan munculnya ekonomi berbasis pengetahuan perusahaan dituntut untuk meninggalkan perspektif tradisional dan harus mengembangkan tentang manajemen pengetahuan. Dengan pengembangan manajemen pengetahuan maka akan terjadinya perusahaan yang sehat, maksud sehat disini yaitu mudah dalam mendapatkan informasi, menciptakan ide ide kreatif dan terjadinya proses produksi maupun pemasaran yang cepat.

Selain itu ketatnya persaingan yang muncul menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja dan berinovasi dengan produk-produk, pelayanan, serta fasilitas yang dimilikinya agar lebih dikenal lagi oleh masyarakat dan membuat masyarakat lebih nyaman. Untuk meningkatkan kinerja dan inovasi produk, maka perusahaan membutuhkan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Hal semacam ini telah disadari oleh berbagai perusahaan, salah satu perusahaan yang telah menyadari pentingnya menerapkan *knowledge sharing* yaitu swalayan.

Contoh swalayan yang menerapkan metode berbagi pengetahuan yaitu Laksana Baru Swalayan.

Laksana Baru Swalayan terletak di kabupaten cilacap tepatnya berada di kecamatan majenang. Laksana Baru Swalayan tidak memiliki cabang dan hanya berdiri satu toko saja dengan menerapkan dua shif kerja yang pertama shif pagi dan yang kedua shif sore. Laksana baru swalayan berawal dari swalayan kecil tetapi dengan ramahnya pelayanan yang diberikan, cepatnya respon yang diberikan karyawan jika ada pembeli yang bertanya membuat laksana baru swalayan menjadi pilihan orang-orang di majenang untuk membeli kebutuhan sehari-hari. Hal ini tidak terlepas dari swalayan yang menerapkan metode berbagi pengetahuan dengan cara saling bertukar informasi tentang jobdesk yang dikerjakan antar karyawan satu dengan karyawan yang lain dan juga melakukan *briefing* setiap pagi dan setelah pulang kerja untuk saling berbagi tentang apa yang didapat pada saat bekerja sehingga hal tersebut mampu membuat karyawan mengembangkan ide-ide inovatif seperti contohnya Ketika kita memesan minuman yang dijual disana kita akan mendapat tulisan-tulisan menarik di wadahnya. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan *knowledge sharing* dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan atau skill dalam menciptakan inovasi sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi maksimal.

Pentingnya berbagi pengetahuan bagi swalayan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, karena dengan bertambahnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan daya inovatif

seorang karyawan itu sendiri dan nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik untuk karyawan itu sendiri . hal ini juga di ungkapkan melalui teori dari Tobing (2011) yaitu suatu proses yang digunakan untuk berbagi dan mendistribusikan pengetahuan dari karyawan satu kepada karyawan lainnya yang merasa ingin mendapatkan pengetahuan baru Melalui Berbagi pengetahuan setiap anggota laksana baru swalayan dapat berbagi pengalaman terbaik yang telah dialami sebelumnya serta dapat menciptakan ide ide yang bagus serta segar dan dapat menghemat banyak waktu dalam memecahkan suatu masalah yang ada Suatu perusahaan tidak dapat mengembangkan suatu pengetahuan atau ide ide yang bagus dan segar tanpa adanya suatu interaksi antar karyawan satu dan yang lainnya. Disini lah pentingnya suatu komunikasi dan interaksi suatu karyawan dalam usaha berbagi pengetahuan yang nantinya bakal meningkatkan perilaku inovatif dan juga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Inovasi yaitu penciptaan, pengembangan suatu ide atau gagasan yang baru tentang suatu produk atau proses. Menurut Suryani (2008), menurut konsep inovasi dalam arti luas tidak hanya berfokus pada produk tetapi juga inovasi dapat berupa cara cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seorang individu sebagai sesuatu yang baru. Inovasi yang baik maka akan berdampak baik juga bagi perusahaan. Ketika ada inovasi dalam produk maka akan meningkatkan penjualan perusahaan dan apabila inovasi dalam proses maka akan meningkatkan keefektifan dalam segi proses.

Pada penelitian ini akan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel

dependen dan knowledge sharing sebagai variabel independen sedangkan perilaku inovatif sebagai variabel intervening. Keterkaitan *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif yang dimiliki karyawan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. dalam beberapa tahun ini masih menjadi objek penelitian.

Pada penelitian sebelumnya masih ada kesimpang siuran serta ketebatasan antara hubungan berbagi pengetahuan dengan kinerja karyawan yang dilakukan oleh : P.L Wairisal dkk (2017); Aniek Rumijati (2020); Arina Idzna Mardhlillah, Kusdi Raharjo (2017). Di bawah ini merupakan *Gap research* nya. Penelitian yang dilakukan oleh P.L.Warisal Dkk (2015) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif tetapi tidak signifikan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Aniek (2020) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Arina, dkk (2017) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu masih ada kesimpangsiuran antara hubungan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian dan ketertarikan dengan kedua variabel independen, maka ditentukan variabel variabel pendamping yang sesuai menurut penelitian terdahulu untuk dijadikan variabel intervening dan variabel dependen. Selanjutnya dilakukan analisis lebih mendalam mengenai

kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor berbagi pengetahuan dengan perilaku inovatif sebagai variabel intervening, serta dikembangkan menjadi beberapa pernyataan dari rumusan masalah penelitian tersebut, yaitu :

1. Apakah Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif?
2. Apakah Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui perilaku inovatif sebagai *variabel intervening*.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh gambaran dan bukti berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah diatas sehingga terdapat beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif.
- b. Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.

- d. Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai *variabel intervening*.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan atau referensi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia dan menambah kajian untuk perusahaan dalam mengetahui bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai *variabel intervening*.

b. Secara Praktis

1) Bagi perusahaan

Untuk pertimbangan bagi suatu perusahaan dalam hal mengembangkan sumber daya manusia dan menciptakan suatu proses yang efektif dan efisien

2) Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna serta membantu memberi wawasan pengetahuan kepada peneliti lainnya.