

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan karena tumbuh melalui proses pengembangan ide – ide yang dikembangkan oleh pimpinan perusahaan untuk kemudian dikomunikasikan kepada anggota organisasi. Budaya organisasi ini dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak berkembang menjadi organisasi yang progresif tanpa mempertahankan budayanya. Sehingga untuk menjadi pendorong perubahan yang memungkinkan untuk membangun sebuah organisasi tersebut, maka sangat penting bagi organisasi memahami penciptaan dinamika iklim inovasi yang akan mendorong inovasi sebuah organisasi dalam perusahaan.

Pada sebuah perusahaan perlu adanya inovasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mengembangkan perusahaan. Iklim inovatif merupakan persepsi individu menjadi harapan kolektif, kognisi, atau dukungan untuk inovasi pada sebuah organisasi. Iklim dan budaya organisasi memiliki hubungan yang penting untuk pengembangan inovasi pada organisasi. Iklim inovatif mengacu pada suasana atau lingkungan yang menguntungkan dalam suatu organisasi yang mengembangkan dan menyebarkan kreativitas untuk menghasilkan suatu hasil yang memenuhi tujuan organisasi.

Iklm inovatif mengacu pada kecenderungan karyawan untuk secara aktif menerima dan berbagi ide dan pengetahuan di mana ada aliran informasi yang bebas dan toleransi terhadap kegagalan, yang memungkinkan pencarian solusi. Dalam iklim inovatif, dinamika interaksi sosial di antara karyawan mendukung pembelajaran organisasi dan meningkatkan keterampilan kreatif, yang mendorong praktik dan pendekatan baru. (Niko Sudibjo, 2021) juga menekankan pentingnya peran karyawan dalam inovasi dengan menyatakan bahwa karyawan adalah individu yang menciptakan dan mengimplementasikan solusi inovatif dalam suatu organisasi

Salah satu faktor penting iklim inovatif terhadap kinerja karyawan yaitu mampu menjadi motivasi untuk mendorong karyawan untuk berkomitmen pada organisasi dan bekerja demi mencapai tujuan organisasi, iklim inovatif juga dapat membangun kepercayaan organisasi yang baik terhadap tiap – tiap individu karyawan perusahaan. Inovasi tersebut tidak terlepas dari peran dan hasil dari pemikiran karyawan sebagai sumber daya manusia yang diharapkan mampu melakukan dan memberikan ide – ide inovatif untuk tujuan inovasi perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa iklim inovatif mengacu pada kecenderungan kinerja karyawan yang mampu untuk menerima secara sukarela dan mampu berbagi ide dan informasi, dimana terdapat aliran informasi yang bebas dan toleransi terhadap kegagalan, yang memungkinkan pencarian solusi (Weber, 2021).

Salah satu faktor yang berpengaruh pada kepercayaan organisasi terhadap

kinerja karyawan yaitu terwujudnya knowledge sharing behavior antar karyawan, yang meliputi bagaimana karyawan mampu untuk saling membantu dalam bekerja sama, berbagi pengetahuan serta bagaimana karyawan dapat mengembangkan keterampilan individu. Dengan adanya aktivitas saling membantu serta bertukar pengetahuan dalam bekerja sama, maka antar karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan.

Menurut Paliszkievicz (2014) kepercayaan organisasi didefinisikan kesediaan karyawan bergantung pada tindakan atau strategi pada organisasi yang dipercayainya. Menurut Oh (2022) kepercayaan organisasi pada perusahaan penting dilakukan, dalam berbagai cara untuk menghasilkan manfaat seperti meningkatkan perilaku karyawan, menciptakan hasil kerja yang baik sehingga mencapai tujuan organisasi. Untuk mendorong kepercayaan organisasi tersebut seseorang harus menciptakan suasana tempat kerja baik serta nyaman untuk membuat kepercayaan pada karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa kepercayaan organisasi sangat penting diterapkan dalam budaya organisasi. Karyawan sangat memiliki peran sebagai sumber daya manusia dalam menunjang visi, misi dan tujuan organisasi. Tercapainya visi misi dan tujuan organisasi sebuah perusahaan untuk itu maka kepercayaan organisasi sangat dibutuhkan untuk ditanamkan dalam diri setiap individu dalam organisasi demi meningkatkan komitmen kerja dalam mengembangkan kreatifitas serta mampu menjadikan pekerjaannya untuk menghasilkan terobosan – terobosan baru.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kepercayaan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi yang efektif antara pemimpin organisasi dan karyawan. Komunikasi yang terbuka, jelas dan berkesinambungan dapat membantu membangun kepercayaan antara kedua belah pihak. Ketika seorang atasan secara aktif berkomunikasi dengan karyawan tentang tujuan organisasi, ekspektasi kinerja, dan memberikan umpan balik konstruktif, hal ini mampu menciptakan rasa percaya dan meningkatkan motivasi karyawan.

Pengelolaan knowledge sharing behavior yang berasal dari dalam dan luar organisasi membutuhkan pemahaman akan pentingnya knowledge sebagai aset organisasi. Kinerja seorang karyawan akan membuahkan hasil yang maksimal bila didukung oleh pengetahuan yang dimilikinya. Setiap karyawan diharapkan untuk terus memetakan pengetahuan mereka secara mandiri dari system yang ada, dan dengan demikian mengingatkan kinerja karyawan pada organisasi.

Knowledge sharing behavior memiliki peran penting bagi kelangsungan hidup organisasi yang membutuhkan pertumbuhan berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Knowledge sharing behavior memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Dengan terdapatnya informasi baru untuk meningkatkan knowledge sharing behavior sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Layaman, 2021) yang berpendapat bahwa knowledge sharing behavior memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa semakin

baik knowledge sharing behavior yang diterapkan pada sebuah organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

Iklm inovatif ditunjukkan dalam mendukung pembentukan ide –ide baru dan berguna, serta mampu mendorong karyawan mencapai hasil yang baik. Dengan iklim inovatif yang mendukung untuk kepercayaan organisasi maka karyawan akan semakin memiliki motivasi untuk menghasilkan ide – ide inovatif, yang kemudian akan meningkatkan tercapainya tujuan organisasi.

Dengan iklim inovatif karyawan akan lebih bersedia untuk menerima tujuan inovasi atau menunjukkan perilaku inovatif jika mereka menganggap lingkungan kerja sebagai tempat di mana ide-ide benar-benar dihargai dan di mana upaya inovatif dan kreatif dihargai dan dipelihara. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dimensi tertentu dari iklim inovatif, seperti otonomi dan kebebasan, bersama dengan pengetahuan khusus, memiliki efek positif pada perilaku inovatif. Ketika karyawan menyadari bahwa kebebasan ada di lingkungan kerja mereka, mereka lebih bersedia untuk mengambil inisiatif, mempromosikan ide – ide mereka sendiri, dan mengusulkan proses baru, sambil meningkatkan inovasi mereka.

Berdasarkan fenomena – fenomena yang dijelaskan, dapat dilihat keterkaitan dan pentingnya menerapkan iklim inovatif, kepercayaan organisasi, knowledge sharing behavior untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan – pernyataan diatas pun dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Astitioni, 2019) , (Sonmez Cakir, 2020), (Preeti Dwivedi, 2020) , (Maja Rozmana, 2021) dan

(Iman, 2023) yang menyatakan bahwa knowledge sharing behavior memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Yohanes Lay S. R., 2019), (Nani Kustina, 2021), (Widijaya, 2022), (Lesmana, 2022) dan (Fitriani, 2023) yang menyatakan bahwa kepercayaan organisasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi terdapat kontradiksi atau kesenjangan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saragih, 2017) yang menyatakan bahwa knowledge sharing behavior memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian dari (Aziz, 2023) yang menyatakan bahwa kepercayaan organisasi memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu perumusan masalah yaitu :

1. Apakah *Iklm Inovatif* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan?
2. Apakah *Kepercayaan Organisasi* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan?
3. Apakah *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah *Iklm Inovatif* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing Behavior*?
5. Apakah *Kepercayaan Organisasi* berpengaruh positif terhadap *Knowledge*

*Sharing Behavior?*

6. Apakah Iklim Inovatif berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing Behavior* sebagai pemediasi pada kinerja karyawan?
7. Apakah *Kepercayaan Organisasi* berpengaruh positif terhadap *Knowledge Sharing Behavior* sebagai pemediasi pada Kinerja Karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk menganalisis pengaruh *iklim inovatif* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh *kepercayaan organisasi* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh *iklim inovatif* terhadap *knowledge sharing behavior*
5. Untuk menganalisis pengaruh *kepercayaan organisasi* terhadap *knowledge sharing behavior*
6. Untuk menganalisis pengaruh iklim inovatif berpengaruh terhadap *knowledge sharing behavior* sebagai pemediasi terhadap kinerja karyawan
7. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan organisasi dengan *knowledge sharing behavior* sebagai pemediasi terhadap kinerja karyawan

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi objek yang diteliti, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan pada objek yang diteliti sehingga dapat memahami bagaimana menerapkan iklim inovasi, kepercayaan organisasi, *knowledge sharing behavior* pada kinerja karyawan
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan mengenai *iklim inovasi* terhadap kepercayaan organisasi dengan mediasi *knowledge sharing behavior* pada kinerja karyawan
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian berikutnya dan memberikan informasi kepada pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.
4. Untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya iklim inovatif, kepercayaan organisasi dengan mediasi *knowledge sharing behavior* pada kinerja karyawan.