

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional suatu perusahaan memiliki aset yang penting dalam kegiatannya merupakan penunjang setiap kegiatan perusahaan bukan hanya metode, mesin dan modal yang dibutuhkan jika didukung dengan sumber daya manusia dapat memberikan hasil yang berkualitas dan maksimal.. Hal itu akan memberikan dampak yang baik untuk kelangsungan perusahaan.

Bukan hanya sumber daya manusia saja tetapi kinerja yang di hasilkan juga berperan penting untuk kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan. Tingkat kinerja yang dicapai dalam periode tertentu seringkali menjadi standar keberhasilan sebuah perusahaan. Pelaksanaan, prestasi dan pencapaian kinerja merupakan suatu bentuk untuk memperlihatkan proses dari kinerja dikarenakan hal tersebut mempengaruhi kelangsungan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas atas kecakapan, kesempatan dan usahamerupakan defenisi kinerja menurut **Abdurahman (2019)**. Dalam suatu organisasi penting sekali melakukan penilaian kinerja, perusahaan akan menilai bagaimana kinerja yang dihasilkan karyawan dikarenakan akan berpengaruh kepada operasional kegiatan diperusahaan.

Penciptaan, komunikasi dan penerapan *knowledge* perusahaan merupakan pembelajaran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya pengembangan pengetahuan dalam bekerja dalam setiap kegiatan perusahaan jika dilakukan secara optimal mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian (**Yuli Selfitri 2019, n.d.**) yang berjudul “Pengaruh *knowledge Management* terhadap kinerja karyawan di Pamgeran *Beach* Hotel Padang” dalam penelitian ini terlihat rendah nya hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan Pangeran *Beach* Hotel Padang. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh *knowledge management* pada umumnya baik terlihat pada angka yang dihasilkan yaitu (74,77%) sedangkan untuk Kinerja karyawan (72,77%) . Knowlegde Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pangeran *Beach* Hotel padang terlihat pada  $R^2$  0,177 dengan sig 17,7 dan 82,3 di pengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Sedangkan pada penelitian (**Nurrachman et al., 2019**) yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan PT.Tama Cokelat Indonesia. Dalam penelitian ini menunjukkan Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dan penelitian (**Kimberly et al., 2019**) yang berjudul “ Peran *Individual innovation Capability*, Motivasi Intrinsik dan *self Efficacy* terhadap Kinerja Individu dalam organisasi Mahasiswa”, menunjukkan bahwa *Individual Innovative Capability* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian *Individual Innovative Capability* banyak di perngaruhi variabel lainnya.

Dari beberapa penelitian diatas dapat dijelaskan *Individual Innovatioan Capability* merupakan jalan untuk perusahaan bisa mengkondisikan lingkungan kerja perusahaannya agar menghasilkan kinerja yang baik secara efektif dan efisien karena pentingnya Knowledge Management dan Knowkedge sharing dalam kegiatan perusahaan,

Kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan keuntungan dalam suatu kesatuan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan meskipun tidak selalu terikat hanya pada produk yang di hasilkan tetapi juga dengan pelayanan oleh karyawan. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan sistem, prosedur dan metode dalam setiap kegiatan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada kepada pelanggan merupakan kewajiban perusahaan dalam memberikan pengetahuan kepada karyawan tersebut.

CV.Roles Gambir memberikan produk yang berkualitas dengan pelayanan yang baik merupakan tujuan dari perusahaan, karena CV.Roles Gambir yang bergerak dibidang distribusi rempah-rempah atau makanan. SDM yang berkualitas yang mampu memberikan keuntungan bagi kelangsungan perusahaan. CV.Roles Gambir ini selalu berupaya meningkatkan produk yang dihasilkan dengan efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

CV.Roles Gambir adalah perusahaan yang bergerak dalam mendistribusikan produk yang menjangkau wilayah lokal hingga luar kota dan daerah, dimana

pendistribusian kepada pelanggan CV.Roles Gambir saat ini meliputi import, Restoran-restoran, toko makanan, kesehatan, pedagang pasar, produk jadi (Bumbu halus) dan produk lainnya. CV.Roles Gambir ini berlokasi di Mata Air Koto Kaciak, Jl.Cempaka No.9,Kelurahan Mata Air, Kecamatan Padang Selatang, Kota Padang.

Tujuan dari CV.Roles Gambir itu sendiri adalah untuk menjadi mitra sumber komoditas yang andal dalam sektor pertanian penghasil rempah-rempah di daerah maupun luar daerah, memberikan kepercayaan diri melalui layanan profesional, perawatan pribadi dan produk asuransi dan manajemen risiko yang terbaik maka dari itu penilaian kinerja CV.Roles Gambir sangat perlu dilakukan. Penilaian kinerja CV.Roles Gambir merupakan suatu upaya untuk melakukan hasil kegiatan yang telah dilakukan CV.Roles Gambir dalam kurun waktu satu tahun berjalan dan sebagai instrumen mawas diri, karena CV.Roles Gambir dituntun untuk menilai kinerjanya secara mandiri.

CV.Roles Gambir membutuhkan sumber daya yang memiliki *Knowledge management* dan *knowledge sharing* agar bekerja sesuai target, waktu dan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan secara maksimal yang mampu memberikan dampak yang baik pada perusahaan.

Masih banyak hal yang perlu di perhatikan pada CV.Roles Gambir yaitu masih kurangnya kemampuan untuk berinovasi individu pada karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya sehingga belum menghasilkan inovasi yang tidak maksimal karena masih kurangnya penerapan *knowledge management* dan *knowledge sharing* di setiap kegiatan karyawan.

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Pegawai atau Karyawan CV. Roles Gambir, Padang, Sumatera barat Periode Januari S/D Juni Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Target Kehadiran</b>	<b>Hari Efektif</b>	<b>Kehadiran</b>
Januari	32 Orang	100%	25 Hari	95,5%
Februari	32 Orang	100%	25 Hari	91,1%
Maret	32 Orang	100%	26 Hari	89,6%
April	32 Orang	100%	26 Hari	89,4%
Mei	32 Orang	100%	26 Hari	97%
Juni	32 Orang	100%	26 Hari	96,3%

*Sumber: CV. Roles Gambir*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari hasil presentase data absensi CV.Roles Gambir pada tahun 2022 belum memenuhi target, dimana dapat kita lihat dari presentase kehadiran yang tidak stabil. Pada bulan Januari hampir diperoleh presentase kehadiran sesuai target yaitu dengan angka 95,5%. Pada bulan februari terjadi penurunan jumlah kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu dengan angka 91,1%. Terjadi penurunan jumlah kehadiran kembali pada bulan Maret dan April dengan angka 89,6% dan 89,4%. Pada bulan Mei terjadi peningkatan jumlah kehadiran dengan angka 97% dan melebihi jumlah kehadiran pada bulan Januari. dan terjadi penurunan jumlah kehadiran kembali pada bulan Juni dengan angka 96,3%.

Kinerja karyawan yang tidak optimal mampu menyebabkan tidak tercapainya target, poin yang diduga penyebabnya adalah *Knowledge Management* berbeda tiap karyawan. Kurangnya *knowledge sharing* merupakan hal yang bisa memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.

Manfaat *Knowledge sharing* untuk perusahaan sangat penting di terapkan karena berfungsi sebagai pembelajaran bagi karyawan dalam melaksanakan kegiatannya. Adapun seperti karyawan yang telah lama bekerja dan karyawan yang baru, setiap karyawan memiliki porsi kerja masing-masing tidak hanya hasil kerja tetapi juga dari attitude, kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja untuk mencapai target dari perusahaan. Pentingnya *knowledge sharing* bagi karyawan yang berpengalaman untuk membagi pengetahuan dalam pelaksanaan kegiatan kepada karyawan yang baru untuk mempermudah dalam menyampaikan informasi pekerjaan yang baik. Dari data yang di dapatkan dari CV.Roles Gambir masih banyak yang terjadi dikarenakan kurangnya penerapan *knowledge sharing* dalam kegiatan perusahaan sesuai dari data berikut :

**Tabel 1.2**  
**Pencapaian Distribusi Produk CV.Roles Gambir**

Bulan	Pendistribusian	
	Pencapaian (%)	Keterlambatan (%)
Januari	85%	15%
Februari	70%	30%
Maret	95%	5%
April	75%	25%
Mei	85%	15%
Juni	80%	20%

*Sumber : CV.Roles Gambir*

Dari tabel 1.2 pencapaian distribusi produk CV.Roles Gambir masih terjadi keterlambatan dalam pendistribusian produk. Permasalahan ini terjadi dikarenakan keterlambatan dalam pengiriman produk ke pelanggan, sehingga berdampak kepada hubungan perusahaan dengan pelanggan menjadi tidak baik. Hal tersebut terjadi dikarenakan berbagai faktor pada kinerja karyawan CV.Roles Gambir.

Dari permasalahan diatas maka dilakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh *Knowledge Management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan *Individual Innovation Capability* sebagai variabel Intervening. *Individual innovation capability* digunakan sebagai variabel intervening dikarenakan hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi *faktor knowledge management* dan *knowledge sharing* menjadi hubungan yang perlu diamati dan di evaluasi kembali dalam peningkatan kinerja karyawan di CV.Roles Gambir.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Individual Innovation Capability* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV.Roles Gambir”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomenas diatas manajemen sumber daya manusia memiliki banyak faktor yang memperngaruhi *Knowledge Management* dan *Knowledge*

*SharingI* Terhadap kinerja karyawan dengan *Individual Innovation Capability* sebagai variabel intervening maka diidentifikasi masalah yaitu:

1. Perbedaan *Knowledge Sharing* setiap individu pada karyawan CV.Roles Gambir.
2. Kurangnya peningkatan kegiatan *knowledge sharing* pada karyawan CV.Roles Gambir.
3. Kurang nya *Knowledge Management* pada karyawan CV.Roles Gambir
4. Kurang pengertian akan *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* pada karyawan CV.Roles Gambir.
5. Hubungan karyawan dengan perusahaan masih kurang terjalin dengan harmonis, sehingga pegawai terlalu acuh dengan *Knowledge management*
6. Kurangnya kerja sama dalam perusahaan yang menyebabkan hasil kinerja karyawan kurang maksiman, karena tidak ada *knowledge sharing* dalam bekerja
7. Karyawan hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, belum memiliki kepedulian terhadap rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
8. Kinerja karyawan kurang maksimal dibuktikan dengan hasil kinerja yang tidak stabil.
9. Kurangnya kesadaran karyawan dalam meningkatkan kinerja saat bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk penelitian ini berfokus hanya pada hal yang diteliti saja agar tidak menimbulkan penafsiran berlebih. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dilakukan teratur dan lebih teliti. Berdasarkan uraian tersebut banyak faktor mempengaruhi kinerja karyawan, serta memfokuskan penelitian ini hanyapada Variabel *Knowledge Management*, *Knowledge sharing* dan *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja karyawan CV.Roles Gambir.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas dapat di rumuskan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap *individual innovation capability* pada karyawan CV.Roles Gambir.
2. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Individual Innovation Capability pada karyawan CV.Roles Gambir.
3. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan pada CV.Roles Gambir.
4. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada CV.Roles Gambir.
5. Bagaimana pengaruh *Individual Innovation Capability* sebagai variabel Intervening terhadap kinerja karyawan CV.Roles Gambir.

6. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variabel intervening pada CV.Roles Gambir
7. Bagaimana pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variabel Intervening pada karyawan CV.Roles Gambir.

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan yang terjadi tersebut maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap *individual innovation capability* pada karyawan CV.Roles Gambir.
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* pada karyawan CV.Roles Gambir.
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan CV.Roles Gambir
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada CV.Roles Gambir.
5. Untuk mengetahui pengaruh *individual Innovation capability* sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan CV.Roles Gambir.

6. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui *individual innovation capability* sebagai variabel intervening pada karyawan CV.Roles Gambir.
7. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *individual innovation capability* sebagai variabel intervening pada karyawan CV.Roles Gambir.

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian pemecahan masalah diharapkan mendapatkan hasil yang akurat dan tepat sehingga berguna bagi semua pihak yaitu diantaranya :

1. Penulis

Diharapkan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terkhususnya membahas tentang *knowledge management, knowledge sharing* serta dapat mengaplikasikan teori yang di dapatkan dari perkuliahan dengan perusahaan .

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu pengetahuan dan evaluasi perusahaan dalam kebijakan yang ada dalam perusahaan terlebih dengan variabel yang diteliti perusahaan seperti penerapan *knowledge management, knowledge sharing, individual innovation capability* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan penelitian selanjutnya khususnya manajemen sumber daya manusia.

### 4. Umum

Sebagai bahan tambahan pengetahuan dalam pengembangann ilmu yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber informasi untuk dijadikan dasar bagi peneliti selanjutnya.