

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengetahuan merupakan *invisible asset* dalam suatu organisasi yang harus dimaksimalkan pemanfaatannya. Oleh karena itu, saat ini manajemen pengetahuan (*knowledge management*) mulai menjadi fokus perhatian dari berbagai kalangan termasuk kalangan praktisi maupun akademisi.

Organisasi-organisasi telah menyadari bahwa untuk mampu bersaing dalam kondisi pasar yang berkembang secara cepat, dibutuhkan adanya pengembangan kompetensi dan *knowledge* yang ada di dalam organisasi (Orr & Persson, 2003). Saat ini merupakan "*knowledge era*", dimana hanya organisasi yang mampu mengelola *knowledge*-nya secara optimal saja yang mampu bertahan dalam lingkungan yang kompetitif. *Knowledge* merupakan kunci agar suatu organisasi memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Chauhan & Bontis, 2004). Salah satu manfaat dari manajemen pengetahuan adalah mendorong proses pembelajaran yang berimplikasi pada peningkatan kemampuan inovasi melalui penciptaan *knowledge* baru (Tobing, 2007).

Salah satu aktivitas yang memegang peranan penting dalam manajemen pengetahuan adalah berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). Karena dengan adanya berbagi pengetahuan, pengetahuan yang ada dapat disebar,

diimplementasikan, serta dikembangkan. Jika pengetahuan tidak terbagikan secara sistematis maka akan merugikan organisasi tersebut karena pengetahuan melekat dalam 'benak' pemilik pengetahuan tersebut.

Berbagi pengetahuan juga mampu menstimulasi setiap individu untuk berfikir kreatif, efektif, efisien, dan inovatif yang diharapkan dapat menghasilkan pengetahuan baru yang nantinya akan berguna bagi perusahaan. Misalnya dalam meningkatkan kemampuan berinovasi setiap individu. Kemampuan inovasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam sebuah perusahaan dianggap penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam lingkungan yang tidak stabil.

Fokus utama dalam berinovasi adalah terciptanya gagasan baru, yang ada gilirannya akan diimplementasikan ke dalam produk baru maupun proses baru. Tujuan utama dalam berinovasi adalah untuk memberikan tingkat efektivitas dan efisiensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga pada akhirnya dengan peningkatan kinerja karyawan maka dapat pula meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.

Fenomena ini tidak hanya berlaku bagi organisasi yang berorientasi pada laba, namun juga bagi organisasi yang tidak berorientasi pada laba seperti perguruan tinggi. Berdasarkan data yang telah dirilis oleh Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi melalui laman pangkalan data pendidikan tinggi, bahwasanya pada tahun 2018 ini perguruan tinggi di Indonesia berjumlah sebanyak 4.586 perguruan tinggi. Baik itu perguruan tinggi negeri (PTN), perguruan tinggi swasta (PTS) dan perguruan tinggi kedinasan (PTK). Pernyataan tersebut membuktikan

bahwa perguruan tinggi di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam kurun waktu sepuluh tahun, karena pada tahun 2008 jumlah perguruan tinggi di Indonesia hanya berjumlah 2.945 perguruan tinggi.

Tabel 1.1 Rekap Nasional Semester Genap 2017/2018

	Perguruan Tinggi		
	Swasta	Negeri	Total
PT	122	3.128	3.250
PTA	97	1.058	1.155
PTK	181	0	181
Total	400	4.186	4.586

Sumber: Website Kemenristekdikti per 15 Februari 2018

Kota Yogyakarta yang merupakan kota pelajar berdasarkan data pada laman *website* Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi memiliki 137 perguruan tinggi yang sampai saat ini masih aktif beroperasi. Tingginya jumlah ini, membuat setiap organisasi harus bersaing secara sehat agar mampu bertahan di persaingan yang semakin ketat. Termasuk Perguruan Tinggi Muhammadiyah yang berada di Yogyakarta. Untuk dapat memberikan pelayanan yang unggul bagi para mahasiswanya, organisasi harus menciptakan suatu nilai atau proses inovatif yang berasal dari inovasi serta kinerja karyawan yang unggul.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh berbagi pengetahuan terhadap peningkatan

kemampuan berinovasi individu dan kinerja karyawan yang akan dilakukan di Perguruan Tinggi Muhammadiyah di Yogyakarta. Penelitian dilakukan dengan harapan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti, pembaca serta organisasi itu sendiri.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah ada sebelumnya. Yaitu penelitian oleh Deny Bagus Aristanto (2017) yang berjudul *Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara)*.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang muncul dari latar belakang di atas yaitu adakah pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kemampuan berinovasi individu dan kinerja karyawan. Sehingga masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh signifikan berbagi pengetahuan terhadap kapabilitas inovasi individu?
2. Adakah pengaruh signifikan kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh signifikan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan?
4. Adakah pengaruh signifikan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas inovasi individu.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai dari dilakukannya sebuah penelitian, maka dari itu penelitian harus jelas dan terperinci. Maka dari itu tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kapabilitas inovasi individu.
2. Untuk menganalisis pengaruh kapabilitas inovasi individu terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui kapabilitas inovasi individu.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Adapun hasil yang diharapkan dari penelitian ini yaitu agar penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Operasi.

2. Manfaat Praktek

- a. Manfaat bagi Perguruan Tinggi

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang menyangkut pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kemampuan berinovasi individu dan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengembangan pengetahuan kepada pihak perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

b. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kemampuan berinovasi individu dan kinerja karyawan serta membantu memperjelas teori yang diajarkan di perkuliahan dengan fenomena yang terjadi di lapangan.