

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Sebagian besar negara bagian tenggara menyadari pentingnya Usaha Kecil Menengah terhadap produktivitas negara dan karena alasan inilah sebagian besar negara terus memperhatikan pertumbuhan dan ketertarikan orang-orang yang menjalankan Usaha Kecil dan Menengah. Usaha kecil dan menengah dianggap sebagai mesin pertumbuhan ekonomi di seluruh dunia, salah satu peran terpenting Usaha Kecil Menengah dalam konteks ini mencakup pengurangan kemiskinan dan pengangguran melalui penciptaan lapangan kerja. Negara maju dan berkembang mengambil keuntungan yang besar dari Usaha Kecil Menengah sehingga mampu mempercepat ekonomi negara. Usaha Kecil Menengah memainkan banyak tanggung jawab dalam menyediakan lapangan kerja dan konversi ekonomi lebih lanjut, hal tersebut dibuktikan dengan sektor-sektor yang ditaklukkan oleh Usaha Kecil Menengah yang lebih mampu mengembangkan skala ekonomi yang dinamis.

Sektor Usaha Kecil Menengah sendiri dapat dikelompokkan menjadi usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah. Usaha Kecil Menengah adalah titik awal pembangunan di ekonomi menuju industrialisasi dan memiliki pengaruh terhadap distribusi pendapatan, lapangan kerja, pemanfaatan sumber daya serta stabilitas pendapatan keluarga yang efisien. Maka dari itu UKM perlu memperoleh kesempatan, dukungan, perlindungan hukum dan pengembangan

usaha seluas luasnya sebagai wujud keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi rakyat. Pengembangan UKM harus disertai dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) dalam berbagai aspek. Peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill dan ability serta attitude dalam berwirausaha. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada UKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya (Ardiana dkk,2010).

Ketika krisis ekonomi tahun 1998, hanya sektor UKM yang bertahan dari kolapsnya ekonomi, sedangkan sektor usaha yang lebih besar (UB) justru tumbang oleh krisis karena bahan baku impor meningkat secara drastis. Dalam mendirikan sebuah usaha tentu mengharapkan adanya sebuah keberhasilan. Tetapi untuk mencapai sebuah keberhasilan, diharapkan adanya sebuah kinerja yang baik dari perusahaan tersebut.

Kinerja perusahaan adalah salah satu bidang pengelolaan UKM yang paling penting. Kinerja perusahaan merupakan tolak ukur utama dalam keberhasilan perusahaan dalam waktu yang berkesinambungan. Ada berbagai cara untuk mengukur kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dibagi menjadi kinerja keuangan dan non keuangan (Ittner, 2008). Pengukuran kinerja keuangan tradisional mencakup pertumbuhan penjualan, return on equity (ROE), laba sebelum bunga dan pajak (EBIT), dan return on investment (ROI) (Eldenburger et al, 2010; Orlitzky, 2011; Zahra, 1995). Pengukuran keuangan semacam itu sering mengukur profitabilitas perusahaan. Di sisi lain, kinerja inovasi dan pangsa pasar, biasanya diterapkan untuk mengukur kinerja non-keuangan (Hyvonen,

2007). Kinerja perusahaan mengarah pada tingkat pencapaian prestasi pada perusahaan dalam periode tertentu. Kinerja perusahaan yang baik ditandai dengan pertumbuhan penjualan yang baik, laba yang selalu meningkat, dan modal yang selalu bertambah (Mahmud, 2011).

Dengan demikian, menyelidiki faktor penentu kinerja perusahaan dapat memberikan wawasan tentang apa yang mendorong kinerja perusahaan mengalami kenaikan atau penurunan dan mengajarkan pelajaran berharga bagi pelaku bisnis dan pembuat kebijakan. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan menurut teori beberapa ahli :

- Menurut Keith Davis(2009:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah human performance, motivasi untuk memperbaiki kinerja perusahaan dan kemampuan seperti keterampilan yang dimiliki manajer maupun karyawan.
- Menurut Setyowati dkk (2006:43) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah faktor SDM, Keuangan, Produksi, dan Pemasaran.
- Sedangkan menurut Kurt Nagel (2007:210) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah prinsip-prinsip bisnis dasar dan sistem-sistem target/kontrol, perusahaan yang berorientasikan strategi, penggunaan potensi karyawan dengan lebih baik, sebuah gaya kepemimpinan yang efisien, sistem-sistem informasi dan komunikasi yang market intelligent, dan mempraktikkan orientasi pelanggan.

Berdasarkan teori beberapa ahli yang telah disebutkan di atas. Kurt Nagel (2007:210) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu komunikasi yang market intellegent. Di mana maksud dari komunikasi yang market intellegent yaitu mengumpulkan informasi pasar tentang perkembangan pasar dan perdagangan. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel knowledge sharing atau berbagi pengetahuan. Karena dengan berbagi pengetahuan karyawan akan saling bertukar informasi dan pengetahuannya mengenai perkembangan pasar dan perdagangan sehingga perusahaan dapat menyesuaikan dengan demand pasar yang berkembang. Secara khusus, berbagi pengetahuan dapat merujuk pada wawasan, pengalaman kerja, kemampuan komunikasi, dan teknik hubungan interpersonal.

Pengetahuan adalah aset tak berwujud yang berharga untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Miller dan Shamsie, 1996). Berbagi pengetahuan adalah menangkap, mengatur, menggunakan kembali dan mentransfer pengetahuan berbasis pengalaman yang berada di dalam perusahaan. Efektivitas dalam berbagi pengetahuan dapat mendorong karyawan untuk berbagi ide dan pendapat yang dapat mengarahkan mereka untuk menciptakan kemampuan inovasi dalam perusahaan (Reagan, 2003). Pengetahuan harus dibagi untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja dalam perusahaan (Ngah dan Jusoff, 2009). Berbagi pengetahuan membantu untuk mengintegrasikan pengetahuan yang tersebar untuk meningkatkan kreativitas dan kemampuan inovasi yang menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih baik (Gao et al., 2009).

Sedangkan menurut teori Setyowati dkk (2006:43) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu faktor SDM. **Sumber Daya Manusia (SDM)** adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan bakatnya. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel human capital. Bontis (1999) berpendapat bahwa modal manusia penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategis. Perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya.

Selama ini, penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*). Menurut Mayo (2000), mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat, tetapi sebenarnya, dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Menurut Totanan (2004) sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, oleh karena itu, SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda pula.

Dapat disimpulkan bahwa *tangible* aset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan. Menurut Martins & Terblanche (2003), human capital memiliki pengaruh pada tingkat di mana kemampuan inovasi dan kreativitas

dirangsang dalam perusahaan. Human capital diwakili oleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat menyebabkan seseorang untuk meningkatkan kreativitas dan kapasitas berinovasi serta implisit pendapatan diharapkan akan diperoleh di masa depan (Suciu & Bratescu, 2011).

Selanjutnya, menurut teori Keith Davis (2009:67) menyatakan bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan yaitu kemampuan seperti keterampilan. Keterampilan memiliki persamaan dengan inovasi yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel kemampuan inovasi.

Kemampuan inovasi secara luas dianggap sebagai prasyarat utama untuk mencapai daya saing perusahaan dan mempertahankan kekayaan jangka panjang di lingkungan bisnis yang semakin tidak stabil. Oleh karena itu penting bahwa perusahaan memungkinkan diri mereka untuk terus-menerus mengejar inovasi baru untuk tumbuh dan mendewasakan kemampuan inovasi mereka. Kemampuan inovasi adalah kemampuan untuk memperbarui kembali model industri yang ada dengan cara menciptakan nilai baru bagi pelanggan, meruntuhkan pesaing, dan menghasilkan kekayaan baru bagi semua pemangku kepentingan (Hanvanach, Droge dan Calatone 2003). Kemampuan inovasi mendorong produktivitas dan kinerja perusahaan, dan dapat membantu perusahaan mengembangkan dan memperbaiki usaha yang dijalankan.

Beberapa penelitian terdahulu sudah banyak yang telah melakukan penelitian terkait pengaruh knowledge sharing, human capital, dan kemampuan inovasi terhadap kinerja perusahaan. Berikut adalah hasil penelitian-penelitian terdahulu, diantaranya :

Penelitian yang dilakukan oleh Silvianita dan Vrizka (2016) dalam jurnal Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatra Utara mengungkapkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan secara simultan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Utara.. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fikri (2017) mengenai pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi menemukan hasil yang positif signifikan. Penelitian tersebut membuktikan bahwa knowledge sharing dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi tingkat kesadaran karyawan untuk berbagi pengetahuan maka kinerja perusahaan akan meningkat begitu juga sebaliknya apabila tingkat kesadaran berbagi karyawan rendah maka kinerja perusahaan akan menurun. Kesadaran dalam berbagi pengetahuan dapat di tingkatkan apabila diimbangi dengan human capital atau modal manusia yang optimal. Namun hasil penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofiati (2010) yang mendapatkan hasil positif tidak signifikan antara knowledge sharing terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pudjiastuti & HC (2012) tentang Human Capital, dan pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan pada Bank Sleman menemukan hasil yang positif signifikan antara human capital terhadap kinerja

perusahaan Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wirawan Septiadi (2017) mengenai Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Tabalong menyimpulkan bahwa Human Capital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Tabalong., yang berarti bahwa modal manusia merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan hal-hal yang pada akhirnya membuat perusahaan bekerja dan berhasil (Choudhury, Mishra, 2010).

Fahmila (2017) serta Mukti dkk (2013) meneliti hubungan antara kemampuan inovasi dan kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang positif signifikan. Ada hubungan yang kuat dan positif antara kemampuan inovasi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan, kemampuan inovasi harus dipahami dengan baik dan dikelola dengan baik oleh manajer untuk meningkatkan kinerja di perusahaan (Saunila, Pekkola & Ukko, 2014).Sebagian besar peneliti percaya bahwa lebih banyak kemampuan inovasi menghasilkan keuntungan besar dan mengurangi biaya perusahaan (Gopalakrishnan, 2000).

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan, terdapat hubungan yang positif namun juga ada yang negatif antara knowledge sharing, human capital dan kemampuan inovasi terhadap kinerja perusahaan.

Pertumbuhan Usaha Kecil Menengah di Indonesia, khususnya di daerah Jawa Tengah meningkat sangat pesat. Pada tahun 2008 jumlah UKM di Jawa Tengah sebesar 64.294 unit, tahun 2009 bertambah menjadi 65.878 unit dan

triwulan pertama tahun 2017 mencapai 118.201 unit (<http://infoukm.semarangkota.go.id/>). Selain itu, pendapatan UKM di Jawa Tengah juga mengalami peningkatan yang memuaskan. Hasil pendapatan UKM di Jawa Tengah disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. 1.
Time Series Pendapatan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2008-2017:

Tahun	Satuan	Pendapatan
2008	Milyar	9.527
2009	Milyar	10.194
2010	Milyar	10.463
2011	Milyar	14.476
2012	Milyar	18.927
2013	Milyar	20.345
2014	Milyar	24.587
2015	Milyar	29.113
2016	Milyar	43.570
2017	Milyar	44.320

Sumber data : Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa hal yang paling menarik adalah pendapatan Usaha Kecil Menengah yang tidak pernah menurun setiap tahunnya. Melihat peran dan potensinya yang demikian besar, ternyata sektor ini masih memiliki beberapa hambatan. Hambatan tersebut antara lain adalah kurangnya permodalan, sumber daya manusia yang kurang memiliki ilmu pengetahuan dan

keterampilan dalam pengembangan usahanya, lemahnya jaringan usaha, kemampuan inovasi yang terbatas, dan implikasi perdagangan bebas (Hafsah, 2004). Oleh karena itu penting bahwa perusahaan memungkinkan diri mereka untuk terus-menerus mengejar inovasi baru untuk tumbuh dan mendewasakan kemampuan inovasi yang membawa nilai ekonomi. Serta memanfaatkan berbagi pengetahuan dan modal manusia yang dimiliki sangat penting untuk lingkungan yang kompetitif saat ini dan pasar yang berubah dengan cepat.

Usaha kecil dan Menengah di Kota Semarang yang sangat memungkinkan untuk dikembangkan adalah industri kreatif kerajinan seperti cenderamata. Salah satu tujuan wisatawan berkunjung ke Semarang adalah agar dapat berbelanja untuk mendapatkan oleh-oleh cenderamata khas Kota Semarang untuk dibawa pulang ke rumahnya. Cenderamata bisa menjadi sarana yang sangat efektif untuk lebih mengenalkan Kota Semarang kepada wisatawan, seperti kaos, batik semarang, tas dan cenderamata lainnya yang dibuat oleh industri kreatif kerajinan Kota Semarang. Oleh karena itu, Usaha Kecil Menengah pada bidang cenderamata di Semarang yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penelitian ini berjudul Pengaruh Knowledge Sharing dan Human Capital Terhadap Kemampuan Inovasi serta Kinerja Usaha Kecil Menengah (Pada UKM cenderamata di Kota Semarang).

1.2.RUMUSAN MASALAH

- 1) Bagaimana pengaruh knowledge sharing terhadap kemampuan inovasi?

- 2) Bagaimana pengaruh human capital terhadap kemampuan inovasi?
- 3) Bagaimana pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja perusahaan?
- 4) Bagaimana pengaruh human capital terhadap kinerja perusahaan?
- 5) Bagaimana pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja perusahaan?

1.3.TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap Kemampuan Inovasi.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh human capital terhadap kemampuan inovasi.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja perusahaan.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh human capital terhadap kinerja perusahaan.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja perusahaan.

1.4.MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca, baik bersifat teoritis maupun praktis, yaitu :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi

dunia pendidikan terutama dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh Knowledge Sharing dan Human Capital Terhadap Kemampuan Inovasi serta Kinerja Perusahaan pada Usaha Kecil Menengah di Semarang sebagai referensi atau rujukan penelitian bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Karyawan, untuk mempermudah karyawan dalam mengeksplorasi dan mengeksploitasi pengetahuannya sebagai bukti adanya peningkatan kompetensi di dalam dirinya, meningkatkan fungsi komunikasi antara teman kerja dan mampu melakukan kerja sama dengan rekan kerja.
- b. Perusahaan, untuk bisa menerapkan dan mengimplementasikan kemampuan berbagi pengetahuan di dalam perusahaannya. Serta dapat mendayagunakan modal manusia untuk menciptakan kemampuan inovasi dan meningkatkan kinerja perusahaan.