

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang semakin dinamis menambah semakin banyaknya Industri Kecil Mikro (IKM) yang bermunculan yang bergerak dalam jenis usaha yang sama. Industri Kecil Mikro tersebut saling berlomba dalam merebut pangsa pasar agar dapat mempertahankan konsumennya untuk tidak berpaling kepada pesaing, tidak terkecuali Industri Kecil Menengah (IKM) batik. Persaingan bisnis batik yang ketat menuntut pemilik/pengusaha mampu melakukan proses manajemen usaha yang produktif dan seefisien mungkin serta dapat menghasilkan produk/jasa yang sesuai dengan preferensi pasar dengan standar kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan pesaing. Para pemilik bisnis batik tidak cukup hanya memiliki keunggulan bersaing, akan tetapi dituntut untuk mampu menghasilkan produk yang memiliki daya saing yang tinggi dalam meningkatkan kinerja.

Pada suatu organisasi termasuk UKM diperlukan penilaian kinerja. Hal ini penting dilakukan karena dapat digunakan untuk tolak ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Shiaw, May & Yin, 2015).. Agar kinerja organisasi atau perusahaan dapat meningkat, maka para pengusaha perlu memperhatikan *Knowledge Management System*. Fernandez dan Sabherwal (2010) menyatakan dalam penelitiannya bahwa manajemen pengetahuan memiliki beberapa manfaat terhadap karyawan, proses, produk, serta kinerja organisasi. Pengaruh tidak langsung manajemen pengetahuan pada kinerja organisasi yaitu

membantu organisasi untuk mengembangkan serta mengeksploitasi sumber daya *tangible* dan *intangible* lebih baik daripada kompetitor lain.

Akhir - akhir ini pengetahuan (knowledge) merupakan dasar dari efektivitas dan efisiensi operasi bisnis perusahaan yang juga menjadi pendukung daya saing perusahaan dalam berkompetisi. *Knowledge Management System* (KMS) adalah sistem untuk mengelola pengetahuan dalam organisasi, mendukung penciptaan, penangkapan, dan penyimpanan dan berbagi keahlian dalam bentuk informasi. Sistem pengelolaan pengetahuan dalam organisasi ini sering dikenal dengan sebutan *Knowledge Management System* (KMS). Komponen pengetahuan tersebut dapat diakses oleh pengguna melalui infrastruktur KM berupa portal yang disebut KMS. KMS adalah Sistem untuk mengelola pengetahuan dalam organisasi untuk mendukung penciptaan, penangkapan, penyimpanan dan berbagi keahlian dalam bentuk informasi (Sureephong, Chakpitak, Ouzrout, & Bouras, 2007)

Menurut Jannex sebuah *Knowledge Management System* sebagai sistem yang diciptakan untuk memfasilitasi proses menangkap pengetahuan, menyimpan, memanggil dan menggunakan kembali pengetahuan tersebut (Jennex, & Olfman, 2002). Maka penelitian ini akan membahas mengenai pengelolaan pengetahuan untuk kinerja sumber daya manusia yang ada pada UKM Batik Pekalongan. Pertumbuhan batik begitu pesat sehingga memiliki prospek yang baik, namun apabila dilihat lebih lanjut tentang bisnis batik juga bertumbuh sangat pesat sehingga pengusaha batik tradisional harus mampu menciptakan sesuatu yang inovatif jika tidak ingin terancam bisnis batiknya.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh usaha batik adalah kurangnya para UKM dalam melakukan inovasi yaitu dengan melakukan terobosan dan

kreatifitas, baik dalam hal varian atau sesuatu yang baru. Kurangnya pemahaman UKM terhadap kekuatan dan kelebihan yang dimiliki pesaing tentu akan mempengaruhi dalam pengembangan usahanya. Belum lagi dalam hal pemasaran, para UKM memiliki kecenderungan hanya menjual di tempat saja tanpa memiliki tempat untuk memasarkan produknya, baik media yang digunakan dalam memasarkan produknya sehingga bukannya untung yang diperoleh justru mengalami kerugian.

Begitu halnya dengan UKM batik di Kabupaten Pekalongan yang tumbuh begitu pesat dan menggembirakan. Hal tersebut tidak lepas dengan peran pemerintah dalam mendukung UKM agar tetap berkembang. Melalui Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Pekalongan, maka peran pemerintah terus melakukan pembenahan yaitu dengan memberikan pembinaan, pelatihan, pendampingan dan evaluasi serta tindak lanjut terhadap pelaku UMKM. Hal yang melatar belakangi permasalahan bahwa dengan pesatnya perkembangan UKM batik di Kabupaten Pekalongan, justru mengalami kelemahan struktural yang menyebabkan sering kehilangan kesempatan untuk memanfaatkan peluang yang muncul di lingkungan bisnisnya. Munculnya UKM batik menambah semakin kompetitifnya persaingan usaha tersebut. Dampak dengan tingginya persaingan juga mempengaruhi banyaknya UKM batik yang gulung tikar. UKM batik yang mampu bertahan adalah pengusaha yang mampu menerapkan strategi dengan memanfaatkan informasi pasar dengan baik. Berikut ini akan dijelaskan pertumbuhan bisnis batik di Kabupaten Pekalongan:

Tabel 1. 1.
Jumlah Pelaku Usaha Batik di Pekalongan
Periode 2013 – 2017

No	Tahun	Jumlah Pedagang (Orang)	Persentase	Growth (%)
1	2013	6.297	23.71	-
2	2014	6.325	23.81	0.44
3	2015	6.325	23.81	0.00
4	2016	4.516	17.00	-28.60
5	2017	3.098	11.66	-31.40
Jumlah		26.561	100	-14.89

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa selama periode 2013 hingga 2017 jumlah pedagang UMKM Batik di Pekalongan tingkat pertumbuhan jumlah pedagang batik di Pekalong rata-rata mengalami penurunan sebesar 14,89%. Peningkatan tertinggi yaitu pada tahun 2013 hingga 2014, akan tetapi pada tahun 2015 hingga 2016 mengalami penurunan. Berdasarkan pendapatan tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan batik di pada UMKM di Kabupaten Pekalongan masih kurang maksimal.

Salah satu cara untuk mendongkrak realisasi pendapatan yang diperoleh adalah dengan meningkatkan *Knowledge Management*. *Knowledge Management* pada mulanya diterapkan dalam dunia bisnis yang dapat membantu komunikasi dari top manajemen hingga ke bagian operasional untuk memperbaiki proses kerja, dan seiring dengan kecepatan perolehan informasi. Kebutuhan informasi dan pengetahuan yang terkait dengan kebutuhan masing-masing anggota sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni berkembang sebagai akibat dari globalisasi yang mendorong munculnya internet sebagai jendela informasi dan pengetahuan yang menembus ruang dan waktu. Teknologi informasi memainkan peranan

penting dalam manajemen pengetahuan sebagai pemungkin proses bisnis bertujuan untuk menciptakan, menyimpan, memelihara dan mendiseminasikan pengetahuan.

Semakin tinggi tingkat pengetahuan karyawan , maka semakin mudah untuk mengikuti perubahan sesuai dengan tugasnya. Sistem atau tata kelola yang dapat menciptakan nilai dari aset pengetahuan atau yang biasa disebut juga dengan *Knowledge Management (KM)* sangat diperlukan. Penerapan KM dibutuhkan bagi suatu organisasi yang memberdayakan *human resource* yang cukup banyak atau besar (Darudiato & Setiawan, 2013). KM dapat membantu sebuah perusahaan mengelola pengetahuan yang dimiliki dengan baik sehingga pengetahuan ini dapat merata dimiliki setiap individu yang terkait dalam sebuah organisasi dan perusahaan. KM merupakan jawaban pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, melalui pemberdayaan dan pengembangan *intellectual capital*, organisasi dapat mengolah informasi, pengalaman, gagasan dan pengetahuan yang diperoleh menjadi modal dalam pengambilan keputusan sekaligus pembelajaran bagi anggotanya.

Pemberdayaan dengan meningkatkan terutama mencakup tiga bidang keahlian meliputi keterampilan teknis, keterampilan manusia dan keterampilan konseptual untuk manajer dan karyawan (Haghighi *et al.*, 2014).

Organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan pentingnya pengelolaan KM. Salah satu cara agar informasi menjadi sesuatu yang bernilai, kemudian tumbuh menjadi sebuah pengetahuan di dalam organisasi atau perusahaan, maka dibutuhkan suatu sistem atau konsep yang dikenal dengan *Knowledge*

Management. KM tidak sekedar mode dalam manajemen, jika diterapkan dengan benar akan menghasilkan dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kecakapan (know-how) seluruh organisasi.

Namun jika tidak dilakukan secara benar, perusahaan tidak akan dapat berkompetisi secara efektif. Organisasi perlu mengidentifikasi cara untuk mengukur nilai dari aset intelektual dan nilai untuk mengadakan ke dalam organisasi untuk membenarkan sebuah program KM (Efraim dan Linda Volonino, 2010). Alasan lain mengapa KM sangat dibutuhkannya adalah karena saat ini perusahaan-perusahaan berusaha meningkatkan efisiensi dengan menggantikan pekerjaan yang dilakukan secara manual kepada sistem yang telah terotomasi. Hal ini menyebabkan berkurangnya komunikasi informal karyawan sehingga semakin kecil kemungkinan terjadinya penyebaran *Tacit Knowledge capacity* atau pengetahuan yang didasarkan oleh pengalaman (Sánchez and Palacios, 2008). Berbagi pengetahuan atau *Knowledge sharing* merupakan kunci utama dalam meningkatkan inovasi dari suatu organisasi atau perusahaan (Sáenz *et al.*, 2009).

Hasil penelitian mengenai *Knowledge Management* terhadap pemberdayaan karyawan masih terdapat hasil yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Knowledge creation*, *Knowledge storage*, *Knowledge sharing* dan *Knowledge application* berpengaruh positif terhadap pemberdayaan karyawan (Moghadam dan Keshtegar, 2015; Ranjbar dan Agah, 2015; Haghghi *et al.*, 2014; Boroujerdi dan Hasani, 2013; Hasani dan Sheikhesmaeili, 2016). Hasil penelitian Kalajahi dan Janani (2015) menunjukkan bahwa *Knowledge application* berpengaruh positif signifikan terhadap pemberdayaan karyawan, sedangkan

Knowledge sharing dan *Knowledge creation* tidak berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan.

Knowledge sharing adalah salah satu proses utama di dalam *Knowledge Management* yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan. Lumbantobing (2011) mendefinisikan *Knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Hislop dalam Lumbantobing (2011) mengasumsikan bahwa manusia atau anggota organisasi memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan. Pelaksanaan praktik *sharing* dalam kehidupan berorganisasi bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan kesadaran dan komitmen setiap individu untuk tetap konsisten menjalankan praktik penerapan manajemen pengetahuan ini.

Organisasi yang sukses harus memiliki kemampuan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mendistribusikan pengetahuan khusus untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Pengetahuan tidak akan mampu mendorong penciptaan inovasi jika tidak dapat diserap atau dibagikan di antara karyawan. Interaksi pengetahuan di antara anggota organisasi selalu membutuhkan pengetahuan, kebijakan, dan pemahaman konsep, maka untuk memudahkan pekerjaan organisasi. *Knowledge sharing* dianggap sebagai aspek terpenting dari manajemen pengetahuan (Almudallal et al., 2016; Elianto & Wulansari, 2016).

Studi *Knowledge sharing* telah dilakukan oleh Pai dan Chang (2013) yang menemukan bahwa *Absorptive knowledge* mempengaruhi aktivitas berbagi pengetahuan. *Knowledge sharing* dapat mendorong peningkatan dalam inovasi dan kinerja organisasi (Lin, 2007; Al-Hayaly & Alnajjar, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Liao (2006) dan Jaber (2016) menyimpulkan bahwa kegiatan *Knowledge sharing* secara positif mempengaruhi peningkatan inovasi organisasi. Hasil studi Andreeva dan Kianto (2011) menemukan hubungan positif antara *Knowledge sharing* dan inovasi. Akram (2017) juga menemukan bahwa *Knowledge sharing* memiliki efek positif pada inovasi. Namun, ada perbedaan dalam hasil studi tentang pengaruh *Knowledge sharing* pada inovasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saleh Malkawi & Abu Rumman, 2016) menemukan bahwa *Knowledge sharing* tidak mempengaruhi terhadap inovasi.

Knowledge sharing bisa berupa pengetahuan tacit dan explicit. Tacit merupakan pengetahuan yang masih tersembunyi, yang belum dibagikan kepada orang lain, yang diperoleh dari sensemaking, pengalaman, dan sebagainya. Sedangkan pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan yang sudah dibagi, dikomunikasikan, dan diketahui oleh orang lain. (Aulawi, Govindaraju, Suryadi, & Sudirman, 2009) memberikan gambaran bahwa *Tacit Knowledge* berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan inovasi individu utamanya dalam bentuk informal yang paling efektif. *Knowledge sharing* mampu meningkatkan kapabilitas inovasi dan keunggulan bersaing produk baru bagi perusahaan yang menggunakan teknologi tinggi.

Kemampuan inovasi adalah implementasi dan kreasi teknologi yang diterapkan pada sistem, kebijakan, program, produk, proses, dan layanan baru ke suatu organisasi (Iddris, 2016). Kemampuan inovasi juga merupakan kemampuan untuk menyerap dan menggunakan informasi eksternal untuk kemudian mentransfernya ke dalam pengetahuan baru (Cohen Levinthal, 1990). Kemampuan inovasi adalah seperangkat karakteristik organisasi yang komprehensif yang memfasilitasi dan mendorong strategi inovasi. Inovasi sebagai modifikasi produk, proses, layanan, sistem organisasi, dan sistem pemasaran untuk menciptakan nilai pelanggan (O'Cass & Weerawardena, 2009). Kemampuan inovasi terdiri dari inovasi teknis dan inovasi administrasi (Ni-sula & Kianto, 2013).

Kemampuan inovasi sebagai kinerja perusahaan melalui berbagai jenis inovasi untuk mencapai peningkatan kemampuan inovasi secara keseluruhan (Liao et al., 2009). Inovasi harus menggunakan produksi dan pemasaran teknologi untuk menghasilkan produk atau layanan baru kepada pelanggan, atau mengaitkan produk baru dengan pelanggan. (Kashan & Mohannak, 2015) mengemukakan bahwa inovasi organisasi melibatkan menghasilkan atau mengadopsi ide atau perilaku baru untuk menjadi produk atau layanan baru, teknologi produksi baru, prosedur operasi atau strategi baru atau strategi manajemen baru

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *knowledge sharing*, *Tacit Knowledge capacity* dan *capability innovation* dan *job performance* yang ada di UKM Batik Pekalongan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, bahwa fenomena yang ada di Batik Pekalongan memiliki kinerja karyawan yang tidak optimal. Maka rumusan masalah studi pada penelitian ini adalah “*bagaimana peningkatan job performance yang berbasis pada innovation capability melalui tacit knowledge capacity dan knowledge sharing*” :

1. Bagaimana pengaruh *Tacit Knowledge Capacity* (TK) terhadap *Innovation capability* di Batik Kabupaten Pekalongan.
2. Bagaimana pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *Innovation capability* di Batik Kabupaten Pekalongan.
3. Bagaimana pengaruh *Innovation capability* terhadap *job performance* di Batik Kabupaten Pekalongan.

1.3 Tujuan Penelitian

Pembahasan ini menyangkut empat variabel yaitu : *tacit knowledge capacity* , *knowledge sharing*, *Innovation capability* dan *job* maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Tacit Knowledge Capacity* (TK) terhadap *Innovation capability* .
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Knowledge sharing* terhadap *Innovation capability*.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Innovation capability* terhadap *job performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas

Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ada di Pekalongan.

2. Bagi Peneliti

Mengetahui manfaat teoritis memberikan kontribusi pengembangan bagi ilmu manajemen khususnya pada aspek sumber daya manusia.