

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri sekarang ini, manusia tak bisa lepas dari gejolak perkembangan teknologi, teknologi yang berkembang hingga mendunia memiliki dampak terhadap perkembangan SDM yang menyebabkan kurangnya waktu untuk bersosialisasi hingga bertatap muka sekaligus berbagi pengetahuan pada karyawan. Menurut *Internet World Stats* pada tahun 2015, menjelaskan lebih dari 3 miliar orang memiliki akses internet di seluruh dunia tanpa batas. Hal ini menyebabkan kurangnya waktu bersosialisasi dan aktivitas berbagi pengetahuan pada karyawan. Dalam segala kemudahan akses digitalisasi, teknologi berperan penting dalam pengaruh sosial dan pembelajaran di lingkungan karyawan. Kesadaran karyawan mengenai keutamaan titik vital sumber daya berupa pengetahuan menjadi modal intelektualitas yang akan dimiliki perusahaan sebagai aset dalam pencapaian keunggulan bersaing. Dalam kemajuan perusahaan pengetahuan memiliki peranan yang sangat penting. Semakin tinggi daya saing perusahaan, maka semakin unggul pulalah pengetahuan dan sumberdaya yang dimiliki perusahaan. Pengembangan SDM dan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan upaya yang perlu dilakukan perusahaan dilingkungan karyawan guna mengembangkan kemampuan dalam menghasilkan dan menciptakan sebuah inovasi (Setiarso, 2007).

Tanpa tindakan dan Interaksi dari para karyawannya, perusahaan tidak akan bisa menciptakan pengetahuan yang selanjutnya akan dapat menciptakan perilaku yang inovatif dan bermanfaat bagi perusahaan (Andrawina, 2008). Perusahaan sangat diharapkan untuk memiliki sebuah sistem yang dapat membuat karyawan terus menerus termotivasi belajar dan menambah ilmu baru hal ini sesuai dengan gambaran *learning organization* yang menggambarkan bahwa *learning* (pembelajaran) merupakan syarat – syarat kesuksesan terjadinya perubahan pada suatu organisasi (Rose, 2011). Oleh karena itu, *learning organization* memiliki peran sangat penting dalam menumbuhkan minat karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuannya.

Karyawan tidak akan memiliki motivasi untuk melakukan aktivitas belajar dan menambah pengetahuannya jika organisasi tidak mendorong karyawan dalam mengembangkan pengetahuannya. Selain dukungan dari organisasi, dukungan lain dalam bentuk *learning organization* yang baik sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan karyawan mencapai kemampuan kinerja yang tinggi. Kemudian kemampuan berinovasi serta membentuk kreatifitas akan membantu SDM mengatasi permasalahan yang ada di dalam pekerjaan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan dan menciptakan sebuah metode kerja yang lebih efektif dan efisien perlu adanya kemampuan berinovasi yang baik, karena kreatifitas dan inovasi merupakan faktor terpenting dalam dunia bisnis agar tidak menjadi pengikut.

Untuk meningkatkan pengetahuan individu dapat diterapkan melalui budaya *knowledge sharing*, sehingga individu akan dengan sendirinya terdorong untuk melakukan inovasi. *Knowledge sharing* berperan aktif dalam meningkatkan kemampuan *individual innovation capability*, karena dalam *knowledge sharing* inilah membantu SDM untuk melakukan penggunaan ulang dan peremajaan pengetahuan yang ada dalam sebuah organisasi, sehingga secara tidak langsung pada akhirnya kemampuan inovasi SDM akan meningkat. *Knowledge sharing* dapat mendorong terbentuknya ide baru, gagasan, kreativitas serta pemecahan masalah, sehingga *knowledge sharing* berdampak positif terhadap *individual innovation capability* (Aulawi, 2009). Disamping itu menurut penelitian yang dilakukan Aristanto (2017) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan kinerja karyawan terhadap *individual innovation capability* penelitian tersebut sejalan dengan Azadehdel (2015) yang menjelaskan bahwa adanya peningkatan dalam *individual innovation capability* dalam diri karyawan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan

Penilaian kinerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan gambaran akan berbagai kemajuan dan perubahan yang telah dicapai (Mankunegara, 2011). Karena kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya baik secara kualitas dan kuantitas, disamping itu perusahaan juga menggunakan kinerja karyawan sebagai tolak ukur yang digunakan dalam perencanaan strategi kedepan yang tepat agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Andria Trisyulianti (2011), Kuzu (2014),

Zaid (2012) dan Obeidat Abdallah (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Dan terdapat perbedaan penelitian oleh Wahyuni dan Kristiyanto (2013) yang menarik untuk dipelajari lebih lanjut karena mereka mengungkapkan bahwa variabel *knowledge sharing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nurwanti (2013), Joo (2011) dan Athoilah (2017) mengungkapkan hasil berupa pentingnya variabel *learning organization* karena memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selain berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan *learning organization* juga berperan untuk menumbuhkan minat berinovasi menghasilkan sesuatu proses yang baru dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi proses *learning organization* yang diterapkan maka karyawan memiliki ruang yang bebas untuk menggali ide untuk menumbuhkan *individual innovation capability* seperti dalam studi penelitian Fanbasten (2014) pada karyawan PT SIT Global System sebuah perusahaan konsultan IT di negara Swedia menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara *learning organization* dan *individual innovation capability*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perusahaan dalam meningkatkan volume dan kapasitas pembelajaran bagi karyawan maka makin bertambah tingginya minat karyawan untuk menciptakan sebuah proses inovasi pembaruan dalam perusahaan. Selain itu hal yang sama juga diungkapkan oleh Li-An Ho (2010) bahwa adanya hasil yang positif dan signifikan antara *learning organization* dan *individual innovation capability* pada 15 perusahaan teknologi

dengan sampel 412 karyawan di negara Taiwan. Kemudian jika dilihat di negara Indonesia, peran departemen pertanian sangat strategis dalam mendukung kemajuan bangsa karena dapat dilihat dari sejarah pada saat awal pembentukan kabinet pasca kemerdekaan oleh Ir. Soekarno departemen yang pertama dibentuk adalah departemen pertanian dan juga pada periode kepemimpinan presiden Soeharto yang terkenal dengan program pembangunan lima tahunnya menitik beratkan pada sektor pertanian. Mengingat Indonesia adalah negeri agraris yang memiliki sumber daya alam yang melimpah. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) 2017, penduduk Indonesia paling banyak bekerja di sektor pertanian, di sektor ini sedikitnya ada 39,68 juta orang yang bekerja, atau 31,86% dari total penduduk bekerja oleh karena itu departemen pertanian Indonesia sebagai jembatan antara pemerintah dan petani memerlukan SDM yang mampu meningkatkan kinerjanya demi mendukung ketahanan pangan negara Indonesia dilihat dari data produktivitas padi dalam lima tahun terakhir di pulau Jawa, Jawa Tengah termasuk dalam kategori yang paling rendah diantara dua provinsi yang lain. Terhitung Jawa Tengah hanya mampu mencapai angka 57,51% produktivitas padi dibawah Jawa Barat dan Jawa Timur

Tabel 1.1
Produktivitas Padi Pulau Jawa

	2014	2015	2016	2017	2018	Rata- rata %
Jawa Barat	58,82	61,22	60,49	58,87	58,91	59,66
Jawa Tengah	53,57	60,25	58,73	56,68	58,34	<u>57,51</u>
Jawa Timur	59,81	61,13	59,84	57,15	57,62	59,11

Sumber : <http://www.pertanian.go.id>

Oleh karena itu perlu ada peningkatan kinerja SDM pegawai departemen pertanian melalui Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Tengah sebagai penggerak serta penghubung antara masyarakat petani dan pemerintah untuk memajukan pertanian Jawa Tengah. Berdasarkan data tabel 1.2 mengenai realisasi anggaran dari kurun waktu lima tahun trakhir di BPTP Jawa Tengah juga mengalami presentase penurunan, yang secara otomatis berkaitan dengan performa kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Perkembangan Realisasi Anggaran BPTP Jawa Tengah

No	Tahun	Anggaran	Realisasi	Presentase Realisasi %
1.	2012	21.051.580.000	20.897.578.462	99,27 %
2.	2013	25.245.005.000	24.833.204.455	98,37%
3.	2014	29.777.800.000	29.011.001.407	97,42%
4.	2015	55.587.460.000	54.015.528.444	97,17%
5.	2016	52.772.945.000	49.284.890.951	93,39%
6	2017	45.022.384.000	37.306.933.006	82,86%

Sumber : sakup.pertanian.go.id

Berdasarkan fenomena tersebut perlu adanya pengembangan SDM Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerja yaitu melalui konsep peran *knowledge sharing*, *learning organization* dan penumbuhan *individual innovation capability*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “*Bagaimana Peran Knowledge Sharing, Learning Organization, Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Karyawan.*” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPTP Jawa Tengah ?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* pada karyawan BPTP Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh *individual innovation capability* terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPTP Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPTP Jawa Tengah ?
5. Bagaimana pengaruh *learning organization* terhadap *individual innovation capability* pada karyawan BPTP Jawa Tengah?
6. Bagaimana pengaruh *learning organization* terhadap *knowledge sharing* pada karyawan BPTP Jawa Tengah

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPTP Jawa Tengah
2. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability* pada karyawan BPTP Jawa Tengah
3. Untuk menganalisis pengaruh *individual innovation capability* terhadap *kinerja karyawan* pada karyawan BPTP Jawa Tengah
4. Untuk menganalisis pengaruh *learning organization* terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPTP Jawa Tengah
5. Untuk menganalisis pengaruh *learning organization* terhadap *individual innovation capability* pada karyawan BPTP Jawa Tengah
6. Untuk menganalisis pengaruh *learning organization* terhadap *knowledge sharing* pada karyawan BPTP Jawa Tengah

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *knowledge sharing, learning organization, individual innovation capability* terhadap kinerja karyawan BPTP Jawa Tengah

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan dengan mengaplikasikan konsep *knowledge sharing, learning rganization*, dan *individual innovation capability* terhadap kinerja karyawan BPTP Jawa Tengah