

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sesuai pernyataan Robbins (2012) bahwa pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk meningkatkan sumber daya yang berkualitas, maka dibutuhkan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut dapat berjalan secara terpadu dan terarah dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan, sehingga kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2009). Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia dalam mengelola usahanya secara maksimal. Kinerja karyawan dapat meningkat tidak lepas karena kemampuan karyawan dalam menciptakan inovasi, yaitu kemampuan dalam menciptakan ide-ide baru yang segar termasuk belajar dari pengalaman sehingga mampu meningkatkan kinerja yang maksimal.

Kemampuan perusahaan untuk beradaptasi terhadap tuntutan lingkungan yang semakin dinamis, sehingga menuntut karyawan untuk mempunyai

kemampuan dalam berinovasi. Inovasi tidak cukup dijelaskan hanya dalam terminology pemrosesan informasi serta penyelesaian masalah, akan tetapi perusahaan harus mampu menciptakan dan menentukan masalah, kemudian secara aktif mengembangkan pengetahuan baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada (Sumual, 2013). Menurut Grawe, et.al (2009) menjelaskan bahwa budaya inovasi diperlukan bagi karyawan dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal, maka tidak lepas karena peran *knowledge donating* dan kapabilitas teknologi informasi.

Knowledge donating adalah kesediaan menyumbangkan pengetahuan antar anggota organisasi sehingga memiliki kecenderungan menghasilkan ide-ide baru untuk mengembangkan inovasi proses dan produk (Mehrabani, 2012). Berbagi pengetahuan akan meningkatkan pemahaman antara sesama anggota karena mampu menyumbangkan pengetahuan sehingga mampu mendukung ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja organisasi dan akhirnya akan menemukan proses kerja yang terbaik bagi organisasi. Menurut Hooff dan Ridder (2004) seperti dikutip oleh Felipe, et.al (2016) bahwa dengan berbagi pengetahuan yaitu dengan menyumbangkan pengetahuan kepada karyawan lainnya maka akan mampu mendukung ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja organisasi dan akhirnya akan menemukan proses kerja yang terbaik bagi organisasi.

Teknologi informasi yang sedemikian pesat tentu akan membawa dampak bagi kemajuan perusahaan, karena hampir semua perusahaan memanfaatkan teknologi informasi. Kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi akan membuat kegiatan usaha perusahaan menjadi efektif dan efisien karena perusahaan

dapat memperoleh informasi dengan cepat dan biaya yang relative rendah. Menurut Richardson, et.al (2003) bahwa kemampuan teknologi informasi dipandang sebagai sesuatu yang melekat di dalam proses dan aktivitas rutin perusahaan yang memungkinkan perusahaan tersebut untuk menciptakan nilai dari kinerja perusahaannya..

Begitu halnya dengan PT. Nasmoco Cabang Gombel Semarang, yaitu salah satu perusahaan distributor penjualan mobil. Masalah sumber daya manusia yang berkualitas menjadi perhatian penting bagi perusahaan, yaitu ditunjukkan dengan tingginya bentuk perhatian perusahaan terhadap para karyawannya, seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan training, baik pada saat awal karyawan masuk maupun bagi karyawan yang berprestasi. Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk memberikan workshop, seminar guna menunjang dalam pekerjaan. Hal yang melatar belakangi permasalahan upaya yang dilakukan perusahaan tersebut belum memperoleh hasil yang maksimal, seperti terlihat pada hasil penjualan produk berikut ini :

Tabel 1.1
Daftar Target Penjualan (Per Unit)

PT. Nasmoco Cabang Gombel Semarang Periode 2014-2018

Tahun	Target	Realisasi	Capaian	Growth
2014	1.525	1742	114.23	-
2015	1.600	1280	80.00	-26.52
2016	1.650	1386	84.00	8.28
2017	1.650	1558	94.42	12.41
2018	1.650	1311	79.45	-15.85

Sumber : PT. Nasmoco Cabang Gombel Semarang, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa selama periode 2014 hingga 2018 target penjualan perusahaan terus mengalami penurunan. Pada tahun 2014 target penjualan melebihi dari realisasinya hingga mencapai 114,23%, akan tetapi pada tahun 2015 mengalami penurunan yang signifikan yaitu mencapai 80%. Peningkatan hanya terjadi pada tahun 2016 dan 2017, yaitu dari 84% mencapai 94,42%. Akan tetapi peningkatan tersebut tidak bertahan lama karena pada tahun 2018 justru mengalami penurunan yang sangat tajam yaitu hanya tercapai 79,45%. Dengan terjadinya penurunan penjualan tersebut, memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut kurang maksimal.



TABEL 1.2
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian
1.	Wasitowati (2016)	<i>knowledge donating</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
	Nodari dan Oliveira (2015)	<i>knowledge donating</i> berpengaruh positif terhadap kinerja SDM
	Allamesh (2014)	<i>knowledge sharing</i> dengan indikator <i>knowledge donating</i> berpengaruh positif terhadap kinerja SDM
	Kamasak (2010) dan Sun (2013)	<i>knowledge donating</i> justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Benhur, et.al (2014)	kapabilitas teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan
	Prabawa dan Rizan (2015), Sidiq dan Astutik (2017), Prihadi dan Susilawati (2018), Allo, et.al (2018)	kapabilitas teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
	Fitriani (2018)	teknologi informasi yang diproksi dengan teknologi informasi wireless justru tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
	Dama dan Ogi (2018)	kapabilitas teknologi informasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu menunjukkan bahwa terjadi kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya. Dengan

terjadinya riset gap tersebut memberikan indikasi bahwa meningkatnya kinerja SDM dipengaruhi oleh *knowledge donating* dan kapabilitas teknologi informasi. Untuk itu dalam penelitian ini akan menguji kembali dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul, “PENINGKATAN *WORK INNOVATION* DALAM MEMEDIASI *KNOWLEDGE DONATING* DAN KAPABILITAS TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. Dengan permasalahan tersebut, pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *knowledge donating* dalam meningkatkan *work innovation*?
2. Bagaimana pengaruh kapabilitas teknologi informasi dalam meningkatkan *work innovation*?
3. Bagaimana pengaruh *knowledge donating* dalam meningkatkan kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kapabilitas teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh *work innovation* dalam meningkatkan kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *knowledge donating* terhadap *work innovation*
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kapabilitas teknologi informasi terhadap *work innovation*
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *knowledge donating* dalam meningkatkan kinerja karyawan
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kapabilitas teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work innovation* dalam meningkatkan kinerja karyawan

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait *knowledge donating*, kapabilitas teknologi informasi terhadap *work innovation* dan kinerja karyawan.
- b. Bagi Akademik, diharapkan dapat menjadi bahan referensi pembelajaran dan mengembangkan ilmu MSDM dalam pengaplikasian ilmu manajemen

dan menjadi salah satu rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan mendatang khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan dalam pengambilan keputusan terkait *knowledge donating*, kapabilitas teknologi informasi terhadap *work innovation* dan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, dapat menjadi sarana pembelajaran sehingga diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti terutama berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Metodologi Penelitian.

