

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan batasan masalah yang terkait dengan penelitian ini.

I.1 Latar Belakang

Pengetahuan (*knowledge*) merupakan aset utama bagi perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan merupakan isu penting yang dihadapi oleh perusahaan dengan beragam sikap dan tindakan. Ada dua pendekatan yang dilakukan dalam menghadapi persoalan kelangsungan hidup ini, yaitu *market-based* dan *resource-based*. Bagi pendekatan yang kedua, yaitu *resource-based*, pengetahuan merupakan faktor kunci dalam menempa kemampuan inti perusahaan dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung dengan arah yang tak terduga di masa depan (Muluk, 2008). Peranan pengelolaan *knowledge* (*knowledge management*) dapat dilihat terutama dalam kaitan dengan penggunaan *knowledge* sebagai basis untuk melahirkan inovasi, meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan *stakeholders*, meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan yang telah diberi tanggung jawab (Sangkala, 2007). Dapat dikatakan bahwa *knowledge* yang dikelola dengan baik dapat memengaruhi kemampuan berkompetisi perusahaan sehingga akan sangat menguntungkan perusahaan yang menerapkannya.

Di sisi lain, kemampuan berkompetisi perusahaan juga sangat ditunjang oleh kemampuan berinovasi. Keberadaan *knowledge* tidak menjamin bahwa perusahaan tersebut memiliki kemampuan berinovasi juga. Pengelolaan *knowledge* yang baik tanpa diimbangi dengan adanya kemampuan inovasi tidak akan mampu menunjang kebutuhan kompetisi perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan *absorptive capacity* yang baik untuk mengubah *knowledge* menjadi pembelajaran bagi karyawan yang berguna untuk menumbuhkan *innovation capability* perusahaan.

Hasil studi empiris yang dilakukan oleh Liao, Fei, dan Chen (2007) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang kecil pada *knowledge sharing* terhadap *innovation capability*, serta terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap *innovation capability* dengan perantara atau dimediasi oleh *absorptive capacity*. Dalam penelitian tersebut, *knowledge sharing* dibedakan menjadi dua, yaitu *knowledge donating* dan *knowledge collecting*. Untuk *innovation capability*, dimensi yang digunakan adalah *product innovation*, *process innovation*, dan *management innovation*. Sedangkan *absorptive capacity*, memiliki dua dimensi, yaitu *employee's ability* dan *employee's motivation*. Sedangkan studi empiris Renzl (2006), membahas mengenai pengaruh *trust in management* terhadap *knowledge sharing* di dalam dan antar tim, dengan mediasi berupa *effects of fear* dan *documentation of knowledge*. Penelitian Renzl (2006) menunjukkan bahwa *trust in management* berdampak positif pada *knowledge sharing* baik itu di dalam tim maupun di antar tim. Hal ini menjelaskan mengenai konsep kepercayaan (*trust*) yang kompleks dan tidak jelas dari penelitian terdahulu tentang bagaimana hubungan antara kepercayaan dan *knowledge sharing*. Penelitian ini menjelaskan hubungan bahwa dengan memberi bukti bahwa dokumentasi pengetahuan dan ketakutan seseorang untuk kehilangan pengetahuan yang dimiliki memainkan peran mediasi antara kepercayaan dalam manajemen dan *knowledge sharing*. Dengan demikian, penelitian tersebut memberikan kontribusi ke lapangan dengan memberikan pemahaman yang lebih rinci tentang bagaimana *trust in management* memengaruhi *knowledge sharing* dengan mengurangi *effects of fear* dan meningkatkan *documentation of knowledge*.

Knowledge sharing merupakan proses dimana para individu saling bertukar pengetahuan yang mereka miliki dan bergabung untuk menciptakan pengetahuan yang baru (Hooff dan Ridder, 2004). *Absorptive capacity* didefinisikan sebagai kemampuan dan motivasi karyawan untuk memperoleh pengetahuan eksternal, serta kemauan untuk menggunakan pengetahuan dalam kemampuan inovasi perusahaan. *Absorptive capacity* menekankan kemampuan untuk memperoleh pengetahuan dan upaya yang dilakukan untuk menggunakan pengetahuan tersebut

(Liao, Fei, dan Chen, 2007). Berdasarkan konsep Samson dalam Galende dan Fuente (2003), *innovation capability* merupakan penggabungan antara inovasi produk, inovasi proses, dan inovasi manajerial. Konsep kepercayaan dalam manajemen mengindikasikan kepercayaan karyawan pada pencapaian tujuan organisasi dan pemimpin organisasi, serta keyakinan bagi karyawan bahwa kegiatan dalam organisasi tersebut akan memberikan keuntungan (Renzl, 2006).

PT Arisa Mandiri Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dalam injeksi *moulding* dengan bahan dasar plastik, yang memenuhi produksi untuk para konsumennya, yaitu perusahaan-perusahaan besar, sebagai perusahaan subkontrak. Dalam melayani perusahaan-perusahaan tersebut, PT Arisa Mandiri Pratama dituntut untuk memiliki karyawan yang memiliki *absorptive capacity* yang memadai dengan kemampuan dan motivasi karyawan yang mencukupi untuk menyerap keinginan dan maksud dari pelanggan. Selain menjadi perusahaan subkontrak, PT Arisa Mandiri Pratama juga mengembangkan produknya sendiri, sehingga PT Arisa Mandiri Pratama juga menjadi kompetitor bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di sektor industri. Oleh karena itu, PT Arisa Mandiri Pratama seperti dalam salah satu kebijakan mutu perusahaannya ingin melatih karyawan-karyawannya agar memiliki kompetensi yang diperlukan. Untuk mendukung pengembangan keterampilan kerja karyawan, perusahaan mendorong karyawan dengan menawarkan imbalan, bahkan kenaikan gaji dengan mengadakan kompetisi-kompetisi seperti *employee of the month*, karyawan dengan keterampilan terbaik, serta karyawan dengan absensi terbaik, selalu diadakan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Selain mendapatkan tambahan gaji, karyawan yang terpilih juga menjadi panutan bagi karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam pengelolaan *knowledge*, PT Arisa Mandiri Pratama menyampaikan informasi umum mengenai perusahaan dengan cara menempelkan pengumuman. Sedangkan untuk informasi khusus mengenai pekerjaan, diadakan *briefing* setiap pagi sebelum pekerjaan dimulai. Untuk *knowledge* yang bersifat pekerjaan personal, *knowledge* disampaikan dengan cara mulut ke mulut saja, sehingga juga dibutuhkan kepercayaan (*trust*) antar karyawan untuk berbagi pengetahuan. Oleh sebab itu, diperlukan penelitian

mengenai *knowledge sharing behavior*, *absorptive capacity*, *innovation capability*, dan kepercayaan dalam PT Arisa Mandiri Pratama.

Penelitian ini merupakan *confirmatory research* yang menguji kembali mengenai pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *absorptive capacity*, pengaruh *absorptive capacity* terhadap *innovation capability*, dan pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *innovation capability* berdasarkan studi empiris yang dilakukan oleh Liao, Fei, dan Chen (2007), dengan memberikan pengembangan mengenai pengaruh kepercayaan terhadap *knowledge sharing behavior* yang dimensinya diadaptasi dari penelitian Renzl (2006).

I.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan kepentingan pengembangan penelitian, identifikasi permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *absorptive capacity* yang berlangsung pada PT Arisa Mandiri Pratama?
2. Bagaimana pengaruh *absorptive capacity* terhadap *innovation capability* yang berlangsung pada PT Arisa Mandiri Pratama?
3. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *innovation capability* yang berlangsung pada PT Arisa Mandiri Pratama?
4. Bagaimana pengaruh kepercayaan terhadap *knowledge sharing behavior* yang berlangsung pada PT Arisa Mandiri Pratama?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *absorptive capacity* yang berlangsung pada PT Arisa Mandiri Pratama.
2. Mengetahui pengaruh *absorptive capacity* terhadap *innovation capability* yang berlangsung pada PT Arisa Mandiri Pratama.
3. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap *innovation capability* yang berlangsung pada PT Arisa Mandiri Pratama.

4. Mengetahui pengaruh kepercayaan terhadap *knowledge sharing behavior* yang berlangsung pada PT Arisa Mandiri Pratama.

I.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, permasalahan dibatasi agar penelitian tetap fokus pada bahasan yang diangkat. Adapun batasan masalah tersebut adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di gedung PQR, yaitu pada operator *line* DVD dan *line* CTV saja.
2. Model yang digunakan berdasarkan penelitian yang dilakukan Liao, Fei, dan Chen (2007), namun tidak menguji pengaruh tidak langsung *knowledge sharing* terhadap *innovation capability*, yang dimediasi oleh *absorptive capacity*.
3. Variabel kepercayaan dibangun berdasarkan dimensi yang diadopsi dari variabel penelitian Renzl (2006), namun dengan model yang berbeda.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan dalam:

1. Menyusun kegiatan yang dapat meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) sehingga tercipta suasana yang kondusif saat melakukan proses berbagi pengetahuan.
2. Mengadakan kegiatan edukasi bagi karyawan untuk meningkatkan daya serap (*absorptive capacity*) karyawan guna memperbaiki kinerja karyawan.
3. Mengadakan kegiatan yang dapat merangsang kemampuan berinovasi karyawan.
4. Menyusun pertemuan guna membangun kepercayaan antar karyawan.

I.6 Kontribusi pada Praktik

Berkaitan dengan kebutuhan praktis bagi perusahaan-perusahaan, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat:

1. Memberikan masukan mengenai *knowledge sharing behavior* untuk meningkatkan kegiatan *knowledge donating* dan *knowledge collecting* yang dapat memengaruhi *absorptive capacity* karyawan.
2. Memberikan masukan mengenai *absorptive capacity* untuk meningkatkan *employee's ability* dan *employee's motivation* yang dapat memengaruhi *innovation capability* karyawan.
3. Memberikan masukan mengenai *innovation capability* untuk meningkatkan kemampuan *product innovation*, *process innovation*, dan *management innovation* yang nantinya akan membantu perusahaan dalam melakukan kompetisi di pasar.
4. Memberikan masukan mengenai kepercayaan untuk meningkatkan kepercayaan dalam manajemen dan mengurangi adanya ketakutan seseorang untuk kehilangan pengetahuan yang dimiliki.
5. Dapat menjadi dasar dalam melakukan evaluasi terhadap praktek-praktek atau pelaksanaan dalam peningkatkan evaluasi kinerja.

I.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini diuraikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai kerangka teoritis dan tinjauan pustaka yang terkait dengan penelitian ini. Kerangka teoritis terdiri dari pembahasan mengenai *knowledge sharing behavior*, *absorptive capacity*, *innovation capability*, dan kepercayaan. Tinjauan pustaka merupakan pembahasan mengenai

penelitian sebelumnya dan pengembangan penelitian yang dilakukan.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan langkah-langkah penelitian secara rinci meliputi: tahap merumuskan masalah penelitian, merumuskan hipotesis, dan mengembangkan model penelitian, mengidentifikasi dan melakukan operasionalisasi variabel penelitian, menyusun kuesioner penelitian, merancang pengumpulan dan pengolahan data, melakukan uji instrumen, serta merancang analisis pengolahan data.

Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metode pengumpulan data hingga pengolahan datanya. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian. Dilanjutkan dengan mengolah data dengan melakukan pengkodean, pengujian reliabilitas dan validitas dimensi penelitian, perekapitulasian validitas dan reliabilitas model penelitian, pengukuran dimensi penelitian, serta pengujian model hipotesis penelitian.

Bab V Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini akan dijelaskan analisis yang didapat dari hasil pengolahan data. Analisis dilakukan pada setiap model pengukuran dan hipotesis.

Bab VI Kesimpulan

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai ringkasan dari analisis pada penelitian, serta saran untuk perusahaan.