

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini, mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara tepat, efektif, dan efisien. Di dunia bisnis saat ini, perusahaan – perusahaan ditantang untuk melakukan suatu kreatifitas dan inovasi sehingga mampu bertahan dalam persaingan globalisasi. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berdaya saing, diperlukan pengembangan kreatifitas dan inovasi yang dimiliki oleh setiap individu di perusahaan, pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu di perusahaan. Pengelolaan pengetahuan sangat bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi, karena pada dasarnya pengetahuan merupakan sumber penggerak organisasi, sehingga menjadi organisasi yang kompetitif.

Inovasi didefinisikan sebagai penerimaan, generalisasi dan aplikasi ide-ide baru ke dalam produk, proses atau aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan, inovasi berfokus terhadap proses untuk mengkomersilkan ide menjadi *value* (Aulawi, 2009). Menurut Lindsey (2006) individu di organisasi

dapat berpikir secara kritis, kreatif dan inovatif dapat dirangsang melalui proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). *Knowledge Sharing* merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendimensikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang lain atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif (lumantobing, 2011). Melalui *knowledge sharing*, pengetahuan yang bersifat *tacit* maupun *explicit* dapat disebar, diimplementasikan, dan dikembangkan.

Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para karyawannya. Di sinilah pentingnya perilaku para karyawan melakukan berbagi pengetahuan yang selanjutnya dapat menghasilkan suatu sikap yang inovatif yang memiliki manfaat bagi perusahaan. Budaya *knowledge sharing* dapat meningkatkan pengetahuan individu dalam organisasi sehingga akan mendorong individu untuk melakukan inovasi. *Knowledge sharing* berperan dalam meningkatkan *individual innovation capability* karena *knowledge sharing* dapat memfasilitasi individu untuk melakukan *re-used* dan regenerasi *knowledge* dalam organisasi, sehingga *individual innovation capability* akan meningkat.

Menurut Avey (2009) *Individual innovation capability* dipengaruhi oleh *self efficacy*. *Self efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik (Bandura, 1997). Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki

keyakinan terhadap kemampuan sendiri, sehingga akan meningkatkan kemampuan individu untuk berinovasi.

Menurut Novian (2018) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan. Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*employee performance*) adalah *knowledge sharing*. Pengetahuan-pengetahuan baru dengan adanya *knowledge sharing* dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terdapat beragam cara untuk meningkatkan kinerja, salah satunya yaitu *self efficacy*. *Self Efficacy* yang merupakan keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dengan adanya *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan (*employee performance*).

Menurut Assegaf (2015) *employee performance* dapat meningkat dengan melakukan inovasi yang diwujudkan dalam bentuk selalu mencoba ide-ide baru, mencoba metode operasi baru, dan inovasi produk. Kemampuan berinovasi yang baik akan membantu munculnya inisiatif untuk menghasilkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penerapan *knowledge sharing* di perusahaan nampaknya sudah menjadi suatu kebutuhan mendasar pada era globalisasi saat ini. Kemampuan perusahaan mengelola *knowledge* yang ada merupakan kekuatan yang

diperlukan untuk dapat tetap bertahan. Menurut Kementerian Perindustrian pada situs <http://industri.kontan.co.id>, pertumbuhan industri manufaktur makanan dan minuman (2019) akan meningkat sebesar 8% sampai 9%. Hal ini disesuaikan dengan kondisi ekonomi dan daya beli masyarakat yang diyakini akan meningkat. Beberapa perusahaan makanan dan minuman yang ada di Kabupaten Pasuruan, yaitu PT. Indofood Sukses Makmur, PT. Amerta Indah Otsuka, PT. CS2 Pola Sehat, PT. Aneka Tuna Indonesia, PT. Agil Langgeng, PT. Nestle Indonesia, PT. Elson Benardi, dll.

Di kabupaten Pasuruan, Perusahaan manufaktur makanan dan minuman tumbuh kian meningkat, sehingga terjadi persaingan yang mengharuskan perusahaan menemukan ide-ide inovatif agar bisa bertahan.

PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory* merupakan salah satu perusahaan manufaktur makanan di bidang pengalengan ikan tuna di Kabupaten Pasuruan. PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory* termasuk dalam 14 besar perusahaan pengolahan dan pengalengan ikan tuna menurut Greenpeace Asia Tenggara. PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory* adalah perusahaan penanaman modal asing dari Jepang yang merupakan gabungan antara Itochu *Corporation* - Haboromo *Foods Corporation*, pemilik merk tuna terkemuka di Jepang, dan satu perusahaan asing lainnya. PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory* mengekspor 98% hasil produksi ke pasar luar negeri seperti Jepang, Amerika Serikat, Timur Tengah dan Afrika. Untuk pasar domestik sekitar 2% dengan merk produk Sunbell dan Bestunaku. Persaingan yang ketat dialami oleh PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory* baik

dengan perusahaan lokal maupun luar seperti dari Negara Thailand dan Filipina. Menambah jumlah *customer* dengan mempertahankan mutu serta kualitas menjadi tantangan bagi PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory*.

PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory* menerapkan *knowledge sharing* sebagai upaya pengelolaan pengetahuan (*knowledge*) agar bisa bertahan dalam menghadapi persaingan. *Knowledge Sharing* merupakan bagian dari *knowledge management* (KM). *Knowledge Management* merupakan usaha untuk meningkatkan *knowledge* yang berguna dalam organisasi. *Knowledge management* tidak hanya merupakan pengaturan akan *knowledge*, namun lebih pada manajemen suatu organisasi dengan fokus khusus terhadap *knowledge*. Penerapan *knowledge sharing* melalui sebuah sistem berbasis web, diharapkan dapat menjadi solusi dari kebutuhan aliran *knowledge* yang tidak dihalangi oleh batasan waktu dan lokasi geografis.

PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory* menjadikan penerapan *knowledge sharing* sebagai budaya, karena *knowledge* merupakan suatu aset yang harus dipertahankan. Selain itu, menumbuhkan *self efficacy* pada setiap karyawan. Dengan adanya *knowledge sharing* dan *self efficacy* PT. Aneka Tuna Gempol *Factory* berharap dapat meningkatkan *individual innovation capability* dan juga dapat meningkatkan *employee performance*.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik mengambil tema dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Self Efficacy* terhadap *Individual Innovation Capability* dan *Employee performance* pada PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory*.”

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *individual innovation capability* studi pada PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory*?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *employee performance* studi pada PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory*?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *individual innovation capability* studi pada PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory*?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap *employee performance* studi pada PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory*?
5. Apakah *individual innovation capability* berpengaruh terhadap *employee performance* studi pada PT. Aneka Tuna Indonesia Gempol *Factory*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *knowledge sharing* terhadap *individual innovation capability*
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance*
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap *individual innovation capability*
4. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap *employee performance*
5. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *individual innovation capability* terhadap *employee performance*

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Mahasiswa
  - a. Menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat menerapkan teori-teori yang penulis peroleh dibangku kuliah dengan praktek yang sesungguhnya di perusahaan.
  - b. Berfikir secara praktis dan pragmatis terhadap segala permasalahan didalam dunia usaha khususnya dalam sumber daya manusia dan menerapkan materi-materi yang diperoleh selama kuliah.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia.
  - b. Menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan dan bermanfaat antara perusahaan dengan Universitas Yudharta Pasuruan.
3. Bagi Akademisi
  - a. Menambah refrensi bacaan bagi mahasiswa yang akan menyusun tugas akhir serta menambah literature kepustakaan.
  - b. Terbinanya jaringan kerjasama dengan perusahaan dalam upaya meningkatkan keterkaitan dan kesepadanan antara substansi akademik dengan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pengembangan masyarakat.