

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia bisnis semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor manufaktur. Seringkali dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produksi sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berdayasaing, diperlukan adanya budaya *Knowledge Sharing* dalam upaya meningkatkan *Knowledge* karyawannya untuk menunjang kestabilan *Performance* Perusahaan

*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, 2012:24). Oleh sebab itu dibutuhkan adanya budaya *knowledge sharing* antara pegawai sehingga informasi mengenai perkembangan dari lingkungan luar maupun dari dalam dapat tersebar menyeluruh keseluruh bagian dan tingkatan di dalam perusahaan, sehingga *knowledge* yang dimiliki dari setiap karyawan tidak terpendam di dalam diri masing-masing pegawai.

Menurut (George dan Zhou 2010:86) menyatakan bahwa Perilaku Inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Inovasi dan perilaku inovatif merupakan perubahan sosial, perbedaannya hanya pada penekanan ciri dari perubahan tersebut. Inovasi menekankan pada ciri adanya sesuatu yang diamati sebagai hal yang baru bagi individu atau masyarakat. Sedangkan, perilaku inovatif menekankan pada adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke modern, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang sudah maju. Perilaku Inovatif merupakan bagian penting dalam meningkatkan *Employee Performance* di suatu perusahaan.

Menurut Chang, Liu (2007:45) menyatakan bahwa perilaku inovatif merupakan hal yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan *Work Productivity*. Menurut (Hasibuan 2006:67) *Work Produktivity* adalah produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik ini mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. Dengan meningkatnya hasil *Work Productivity* menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada *Employee Performance*.

*Employee Performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar

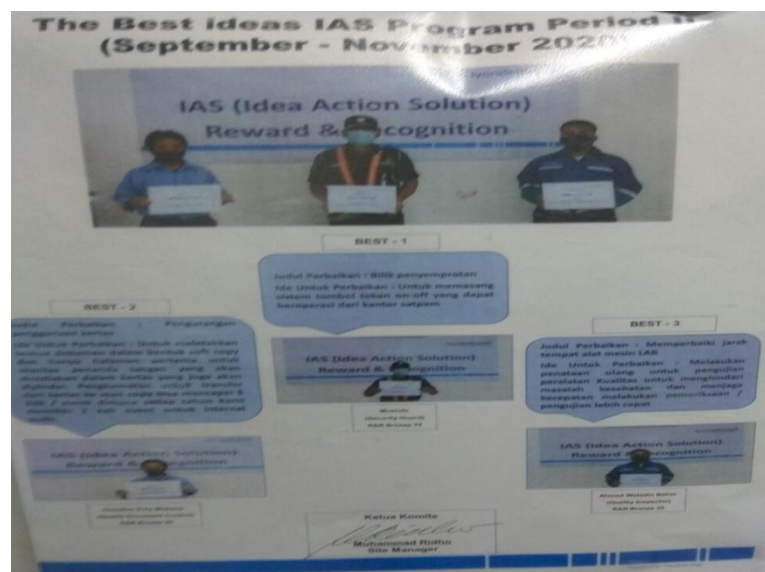
hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Arisman, 2007:13).

PT. Lyondell Basell Indonesia merupakan salah satu perusahaan manufaktur *Chemical plastics* di bidang pembuatan *masterbatch* di kabupaten pasuruan. Sebuah perusahaan asal Belanda yang bergerak di sektor material dan pusat kepemimpinannya berada di Amerika. Fokus utama Lyondell Basell Industries adalah industri kimia. PT. Lyondell Basell Indonesia sebelumnya adalah perusahaan yang bernama PT. A. Schulman Plastics Indonesia. Pada tahun 2018 PT. Lyondell Basell Industries mengakuisisi PT. A. Schulman Company di seluruh dunia dengan nilai USD 2,25 Miliar. Pemimpin dari Lyondell basell Industries yang bernama Bob Patel dengan strategi pengakuisisian kepada *competitornya* PT. A. Schulman Company bertujuan untuk memimpin dalam bisnis *global Advance Polymer Solution*.



**Gamabar 1.1 Knowledge Sharing di PT. LYB Indonesia**

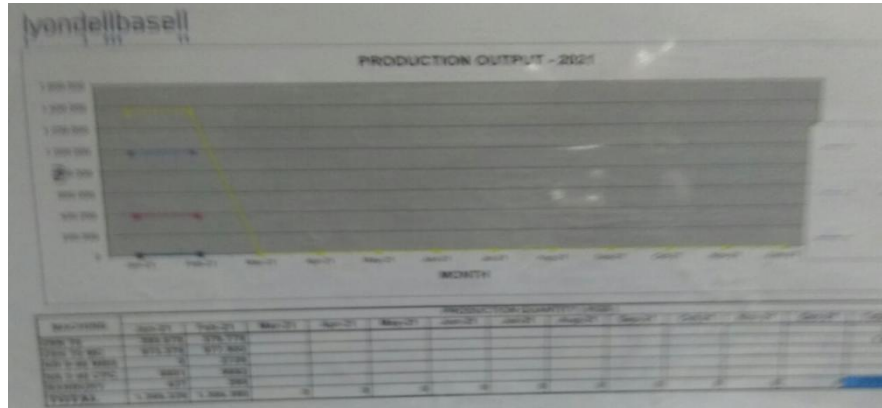
PT. Lyondell Basell Indonesia memiliki Ideologi *Goal Zero* menerapkan *knowledge sharing* sebagai upaya pengelolaan pengetahuan (*knowledge*) agar bisa bertahan dalam menghadapi persaingan. *Knowledge Sharing* merupakan bagian dari *knowledge management* (KM). *Knowledge Management* merupakan usaha 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.



**Gambar 1.2 Perilaku Inovatif di PT. LYB Indonesia**

PT. Lyondell Basell Indonesia menerapkan Perilaku Inovatif pada seluruh karyawannya dengan program IAS (*Idea Action Solution*) sehingga karyawan dapat mengimplementasikan ide inovasinya yang dimiliki pada

setiap karyawan. Dengan adanya *knowledge sharing* dan perilaku inovatif di PT. Lyondell Basell Indonesia diharapkan dapat meningkatkan *work productivity* dan menciptakan *employee performance* yang positif dalam diri para karyawan.



### 1.1 Gambar work productivity di PT.LYB Indonesia

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik mengambil tema dengan judul “**Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Perilaku Inovatif terhadap *Work Productivity and Employee Performance* (Studi kasus pada karyawan di PT. Lyondell Basell Indonesia)**”.

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Work Productivity* studi pada PT. Lyondell Basell Indonesia?
2. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap *Employee Performance* studi pada PT. Lyondell Basell Indonesia?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Work Productivity* studi pada PT. Lyondell Basell Indonesia?

4. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap *Employee Performance* studi pada PT. Lyondell Basell Indonesia?
5. Apakah *Work Productivity* berpengaruh terhadap *Employee Performance* studi pada PT. Lyondell Basell Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Productivity*
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh Perilaku Inovatif terhadap *Work Productivity*
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Employee Performance*
4. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Perilaku Inovatif* terhadap *Employee Performance*
5. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Work Productivity* terhadap *Employee Performance*

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari kajian ini, antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi media bagi peneliti untuk menambah pengalaman di bidang penelitian dan menambah pemahaman mengenai tema yang menjadi fokus penelitian ini untuk menerapkan dan menggunakan teori

dan sumber yang didapat dibangku kuliah dan dengan kenyataan yang ada di lapangan

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai pembanding bagi pembaca yang ingin melaksanakan penelitian di bidang MSDM.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi program *Knowledge Sharing* dan Perilaku Inovatif yang dapat meningkatkan *Work Productivity* dan hasil yang baik bagi *Employee Performance* di PT. Lyondell Basell Indonesia.





