BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan di era 4.0 menghadapi tantangan yang lebih berat dari era sebelumnya, di mana perusahaan harus mempersiapkan diri untuk menghadapi globalisasi melalui pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien (Pancasila, dkk., 2020). Dalam lingkungan yang dinamis seperti saat ini, inovasi adalah hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan. Organisasi harus memastikan bahwa strategi bisnis mereka inovatif untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif ini dapat dicapai dengan memanfaatkan sepenuhnya informasi dan data yang dikombinasikan dengan penggunaan keterampilan, ide, komitmen, dan motivasi karyawan (Puryantini, dkk., 2017).

Salah satu faktor penting untuk menjaga eksistensi kualitas mutu perusahaan, yaitu dengan tetap memperhatikan motivasi kerja (Lantara, 2019). Menurut Ashari, dkk., (2014) motivasi kerja didefinisikan sebagai konsep yang memicu karyawan untuk melakukan segalanya dengan cara yang lebih baik dari yang lain untuk mencapai suatu tujuan. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan dan karyawan perusahaan dapat mengurangi produktivitas kinerja. Hal tersebut dikarenakan tidak semua karyawan siap mengerahkan pengetahuannya secara optimal sehingga dukungan eksternal tetap diperlukan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam organisasi maka semakin mudah untuk mencapai peningkatan kinerja.

Keefektifan kinerja tidak hanya didukung melalui motivasi saja, namun memerlukan dukungan *knowledge* dari masing-masing individu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Firmaiansyah, 2014). Suatu perusahaan memerlukan kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki guna meningkatkan kualitas aset pengetahuan sebagai sumber kekayaan yang dapat diunggulkan. Aset pengetahuan berkaitan dengan keterampilan, keahlian, gagasan, praktik inovatif, kekayaan intelektual dan kemampuan lainnya (Khaliq, 2016). Dalam hal ini pengetahuan yang telah ada harus dikelola melalui sistem *knowledge management* yang tepat. *Knowledge management* menurut Millmore dalam Afqarina (2018) merupakan usaha dalam merangsang kemampuan inovasi individu melalui penyempitan fokus dalam memanfaatkan dan menyebarluaskan pengetahuan baru maupun yang telah ada sebelumnya sehingga hasil inovasi tersebut bukan hanya sebagai kemampuan bertahan namun juga sebagai keunggulan bersaing perusahaan jangka panjang.

Menurut Putri dan Hatane (2016) *innovation capability* merupakan kemampuan mentransformasikan pengetahuan secara berkesinambungan ke dalam produk baru, proses baru, dan sistem baru, untuk keuntungan perusahaan dan pihak yang berkepentingan terhadapnya. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi yang baik dapat memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Mayowan (2018), memperkuat bahwa variabel *individual innovation capability* yang diwujudkan untuk menghasilkan hal-hal baru yang pada

akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Menurut Murty (2012) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, ukuran atau standar di tempat kerjanya.

Globalisasi telah mengubah pandangan masyarakat bisnis dunia dalam menghadapi perubahan melalui peningkatan kualitas bisnis berbasis pengetahuan (*knowledg based business*). Dalam mewujudkan keunggulan kompetitif, maka diperlukan pergeseran paradigma yang semula menggunakan *resource-based* yang memperhatikan aset fisik (modal manusia) menjadi *knowledge-based* yang memperhatikan aset tidak berwujud (pengetahuan manusia) yang dimiliki oleh perusahaan sehingga dapat membangun inovasi yang berkelanjutan (Afqarina, 2018).

Pada saat ini dapat dikatakan bahwa industri otomotif memasuki era *knowledge-based business*. Tak heran bahwa industri otomotif selalu berkomitmen untuk senantiasa inovatif dan menyediakan fasilitas yang dimiliki. PT. Nasmoco Salatiga adalah salah satu industri otomotif yang tidak hanya berfokus pada penjualan unit mobil saja melainkan juga pada pelayanan purna jual yaitu jasa bengkel dan penyedia suku cadang.

Perjalanan PT. Nasmoco Salatiga untuk menjadi perusahaan di bidang otomotif yang berkualitas, dan dengan karyawan yang banyak, menghadapi beberapa persoalan dalam sumber daya manusianya diantaranya, yang pertama adalah kendala dalam melakukan pelatihan terhadap karyawannya. Kendala ini terjadi dikarenakan adanya kesulitan dalam memberikan bekal

dan pemahaman kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan. Sebab, karyawan harus menerima hal baru sesuai ketentuan dari perusahaan sebagai pedoman untuk menjalankan pekerjaannya, dan hal ini akan menimbulkan kesulitan sendiri bagi sebagian kayawan. Kemudian, adanya hambatan dalam pemberian motivasi baik dari faktor individunya yang kurang bisa memiliki semangat dan membutuhkan semangat dan dorongan lebih atau dari pihak atasan yang bersangkutan yang kurang bisa mendorong dan memotivasi bawahannya. Untuk meningkatkan kinerja maka PT. Nasmoco Salatiga membutuhkan pengambilan keputusan tepat mengenai peningkatan program motivasi kerja dan *knowledge management.* Sehingga dengan adanya kedua aspek tersebut tingkat kemampuan inovasi individu akan meningkat dan berdampak pada kinerja karyawan yang ikut meningkat sejauh apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Salatiga dengan *Individual Innovation Capability* sebagai Variabel *Intervening*".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah ada pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan?

3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Individual Innovation Capability*?
4. Apakah ada pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability*?
5. Apakah ada pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah *Individual Innovation Capability* dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah *Individual Innovation Capability* dapat memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban dari masalah yang telah dirumuskan di atas, meliputi beberapa hal sebagaimana berikut:

1. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Individual Innovation Capability*.
4. Menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability*.
5. Menganalisis pengaruh *Individual Innovation Capability* terhadap Kinerja Karyawan.

6. Menganalisis apakah *Individual Innovation Capability* dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7. Menganalisis apakah *Individual Innovation Capability* dapat memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan *Knowledge Management* dengan *Individual Innovation Capability* Terhadap Kinerja Karyawan diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

   Sebagai sarana untuk melatih berfikir ilmiah berdasarkan ilmu yang diajarakan tentang teori-teori manajemen sumber daya manusia selama di bangku perkuliahan untuk nantinya dapat diterapkan di dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan informasi bagi PT. Nasmoco Salatiga dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengambilan keputusan terhadap permasalahan terkait.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan merupakan suatu garis besar dari seluruh isi penelitian untuk memberikan gambaran penulisan yang berisi informasi yang akan dibahas pada setiap bab nya. Pada sistematika penulisan

penelitian disusun secara jelas dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui isi keseluruhan dari suatu karya ilmiah. Secara garis besar gambaran penulisan serta isi dari skripsi terbagi dalam lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini, pendahuluan menjelaskan pengantar menuju penelitian yang berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menjelaskan mengenai kajian teori yang dapat memperkuat penelitian menurut para ahli yang berhubungan dengan motivasi kerja, *knowledge management*, *individual innovation capability* dan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, pada bab ini juga membahas penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu yang serupa, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran yang akan digunakan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian yang didalamnya memuat jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, metode pengambilan sampel, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional

dan pengukuran, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan yang meliputi gambaran umum lokasi penelitian, gambaran umum responden, evaluasi model pengukuran, dan pembahasan hasil hipotesis.

BAB V: PENUTUP

Bab terakhir mencakup bab penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran penelitian.