

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intensif, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan mendorong inovasi guna tetap relevan dan bersaing secara efektif. Salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja dan inovasi tersebut adalah *knowledge sharing*, yaitu proses berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi antar individu dalam organisasi. Penelitian yang dihasilkan oleh Mustika menunjukkan bahwa keefektifan dalam berbagi pengetahuan dan kesenangan dalam membantu orang lain memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk berbagi pengetahuan (Mustika et al., 2022). Oleh karena itu, efikasi diri dalam berbagi pengetahuan, kesenangan dalam membantu orang lain, dan niat untuk berbagi pengetahuan saling berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Menurut teori Kessel, *knowledge sharing* merupakan “suatu proses komunikasi interaktif antar satu individu dengan individu lain dalam suatu kelompok demi menciptakan hubungan erat untuk mencapai tujuan bersama.” (Kessel et al., 2012). *Knowledge sharing* adalah aspek penting dalam konteks organisasi, karena dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi duplikasi pekerjaan, dan mempercepat proses pembelajaran organisasi. Selain itu, *knowledge sharing* juga dapat berkontribusi terhadap pengembangan karyawan, memperkaya pengetahuan kolektif, dan memberdayakan inovasi. Perasaan positif dan motivasi yang tinggi dalam bekerja dianggap sebagai modal untuk menciptakan tenaga kerja yang loyal dan berkomitmen. Perasaan positif yang timbul diharapkan dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Pada akhirnya, apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan bertahan dalam organisasi.

Innovative work behavior, atau perilaku kerja inovatif, merujuk pada kemampuan individu untuk menghasilkan pengetahuan baru, menerapkan solusi kreatif, dan meningkatkan kinerja pribadi atau bisnis yang kemudian dapat beradaptasi dengan perubahan (de Jong & Hartog, 2008). Perilaku kerja inovatif merupakan faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Terdapat laporan dari *The State of Business Communication* tahun 2023, yang dilakukan oleh Harris Poll atas nama Grammarly. Studi tersebut menunjukkan bahwa 72% pemimpin bisnis meyakini bahwa komunikasi yang efektif telah meningkatkan produktivitas tim mereka (Grammarly, 2023). Selain itu, sebanyak 52% pekerja pengetahuan juga setuju dengan pandangan ini. Dalam survei tersebut, 60% dari 251 pemimpin bisnis menyatakan setuju bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan komunikasi interaktif antara atasan dan bawahan untuk meningkatkan performa karyawan. Sullivan menciptakan gagasan bahasa yang bersifat motivasi, yaitu model komunikasi kepemimpinan yang efektif. Konsep yang disebut “pembicaraan strategis” bertujuan untuk mengurangi kesenjangan antara niat pemimpin dan pemahaman karyawan, sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap hasil kerja para karyawan. (Sullivan, 1988)

PT United Tractors, Tbk, merupakan perusahaan distributor alat berat terbesar di Indonesia. Merek alat berat UT yang dikenal banyak orang, yaitu Komatsu. Sebagai investor terbesar PT Astra International Tbk, kini UT berkembang hingga memiliki lima pilar bisnis, yakni Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan, Pertambangan, Industri Konstruksi dan Energi. Dengan jumlah ekuitas perseroan sebesar Rp 89.5 triliun pada tahun 2022, UT berhasil menghasilkan pendapatan bersih senilai Rp 123.6 Triliun pada tahun 2022. Seiring dengan pencapaian tersebut, pada tahun 2022, total karyawan perusahaan adalah 32,682 orang. (United Tractors., n.d.)

Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa kemampuan dan keterampilan handal dari para sumber daya manusia. Berdasarkan berita yang dilansir pada website perusahaan, pada tanggal 28 Juni 2023, UT berhasil meraih

penghargaan sebagai tempat kerja terbaik di Asia. Kategori yang diberikan ialah perusahaan yang mengimplementasikan *Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) and the Best Companies to Work in Asia*. Perusahaan ini juga berkolaborasi dengan lembaga pendidikan seperti menjadi salah satu mitra dari Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat Kampus Merdeka. Program ini memfasilitasi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman kerja serta berbagai pengetahuan dan keterampilan praktis langsung di dunia profesional. (Kampus Merdeka, n.d.)

Program yang merupakan salah satu program Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (KEMENDIKBUDRISTEK) memiliki persyaratan yaitu mahasiswa aktif minimal berada pada semester tiga (3) untuk jenjang diploma dan semester lima (5) untuk jenjang sarjana yang bersedia menjalani satu (1) semester dari waktu studi mereka di perusahaan atau instansi mitra MSIB. Selain itu, mahasiswa yang menjadi peserta juga akan memperoleh Satuan Kredit Semester (SKS) senilai hingga 20 SKS. Mahasiswa bebas memperoleh pengalaman kerja dan pengetahuan tentang industri yang diminati. Pada penyelenggaraan *batch* atau angkatan 5, sebanyak 36.719 mahasiswa dinyatakan lolos untuk mengikuti MSIB Angkatan 5.

Pada perusahaan PT United Tractors, Tbk. sendiri telah meloloskan sebanyak 238 peserta yang kemudian disebar ke berbagai cabang United Tractors di seluruh Indonesia. Maka dari itu, dengan latar belakang pendidikan mahasiswa yang berbeda-beda, dan prestasi yang berbagai macam, *knowledge sharing* dapat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan inovasi. Pada sebuah organisasi yang kompleks dan beragam seperti PT United Tractors, Tbk, *knowledge sharing* dapat memfasilitasi transfer pengetahuan antar divisi, menghasilkan praktik terbaik, dan memperkuat kolaborasi antar tim. Namun, dalam konteks ini, perusahaan perlu juga mempertimbangkan peran *motivating language* sebagai moderator. Dalam nilai *Sustainable Development Goals (SDG)*, *goal 9* memiliki tujuan dalam membangun infrastruktur yang tangguh, mendukung industrialisasi yang berkelanjutan, dan membantu perkembangan inovasi .

Dalam konteks PT United Tractors, Tbk, perusahaan menyerahkan proyek-proyek penting yang harus dikerjakan mahasiswa MSIB batch 5 selama magang. Meskipun program MBKM UT batch 5 memberikan pengalaman yang bernilai, terdapat beberapa permasalahan yang menjadi keluhan mahasiswa magang. Berdasarkan fenomena dari beberapa aspek termasuk minimnya pemahaman tentang sosialisasi mekanisme proyek, kurangnya apresiasi dari beberapa *mentor* terhadap *mentee*-nya, kesulitan adaptasi mahasiswa di lingkungan baru, serta kurangnya pemahaman mengenai pengetahuan yang harus diaplikasikan dalam proyek. Semua hal ini pada akhirnya memengaruhi perilaku kerja mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam apakah dengan menerapkan perilaku *sharing knowledge*, dapat berpengaruh pada perilaku kerja yang inovatif. Dan juga apakah kemampuan *mentor* dalam memberikan motivasi dapat melemahkan atau malah menguatkan hubungan antara 2 variabel tersebut.

Pada jurnal utama, penelitian “*Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language*” (Usmanova, Nargiza; Yang, Jianhua; Sumarlia, Eli; Khan, Safeer Ullah; Khan, 2020). Penelitian yang dilakukan di negara China tersebut memberikan landasan teoritis yang relevan, terdapat perbedaan situasi yang perlu dipertimbangkan dalam mengadaptasi penelitian tersebut pada perusahaan PT United Tractors di Indonesia yang menjadi lokasi penelitian, untuk mengetahui apakah temuan serupa dapat diperoleh. Research gap yang terlihat cukup relevan untuk penelitian ini adalah peran mediasi *motivating language* antara *knowledge sharing* dan *innovative work behavior*, berbeda dengan jurnal yang variabel *motivating language* berperan menjadi moderator. Pada penelitian ini, berfokus pada seberapa penting pengaruh *motivating language* terhadap *knowledge sharing* dan *innovative work behavior* yang sudah berlangsung di PT United Tractors, Tbk. Dan pada jurnal, perbedaannya adalah mereka melakukan penelitian apakah variabel *motivating language* pada *knowledge sharing* terhadap *innovative work behavior* dan *job satisfaction* di industri manufaktur memperkuat atau memperlemah kedua variabel tersebut.

Meskipun topik knowledge sharing dan innovative work behavior sudah banyak diteliti, namun penelitian di konteks perusahaan konstruksi alat berat seperti United Tractors masih terbatas. Hal ini dapat memberikan sudut pandang baru dalam memahami dinamika kedua variabel tersebut. Lebih lanjut, tahun penelitian yang dilakukan, yaitu 2024, juga dapat menjadi research gap yang penting. Penelitian terbaru yang mengulas topik ini dapat memberikan wawasan terkini mengenai fenomena yang terjadi di tahun 2024, mengingat dinamika organisasi dan teknologi yang terus berkembang.

Penelitian ini juga dapat mengisi celah terkait permasalahan yang dihadapi mahasiswa magang di program MBKM batch 5 di PT United Tractors Tbk. Meskipun program MBKM memberikan pengalaman yang bernilai, terdapat beberapa permasalahan yang menjadi keluhan mahasiswa magang, seperti minimnya pemahaman tentang sosialisasi mekanisme proyek, kurangnya apresiasi dari beberapa mentor terhadap mentee-nya, kesulitan adaptasi mahasiswa di lingkungan baru, serta kurangnya pemahaman mengenai pengetahuan yang harus diaplikasikan dalam proyek. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam apakah dengan menerapkan perilaku sharing knowledge, dapat berpengaruh pada perilaku kerja yang inovatif, dan apakah kemampuan mentor dalam memberikan motivasi dapat melemahkan atau malah menguatkan hubungan antara 3 variabel tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini dapat mengisi celah penelitian terkait peran mediasi motivating language serta konteks organisasi dan waktu yang spesifik, serta memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi mahasiswa magang, sehingga dapat memberikan kontribusi baru bagi literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Mengacu pada penjelasan latar belakang yang telah peneliti susun, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah *Knowledge Sharing Behavior* memiliki pengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?
2. Apakah *Knowledge Sharing Behavior* memiliki pengaruh terhadap *Motivating Language*?
3. Apakah *Motivating Language* memiliki pengaruh terhadap *Innovative Work Behavior*?
4. Apakah *Motivating Language* dapat memediasi hubungan antara *Knowledge Sharing Behavior* dan *Innovative Work Behavior* karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apabila *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh pada *Innovative Work Behavior*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apabila *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh pada *Motivating Language*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apabila *Motivating Language* berpengaruh pada *Innovative Work Behavior*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apabila *Motivating Language* dapat memediasi hubungan antara *Knowledge Sharing Behavior* dan *Innovative Work Behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan agar dapat bermanfaat dalam meningkatkan informasi dan pengetahuan yang positif dan berarti di masa yang akan datang. Oleh karena itu, manfaat penelitian yang diperoleh yakni:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi dan pengetahuan bagi para pembaca yang tertarik tentang bagaimana kegiatan berbagi

pengetahuan antar karyawan dapat mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif, serta peran bahasa motivasi sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Peneliti memiliki harapan bahwa penelitian ini memberi informasi yang jelas untuk para perusahaan di industri alat berat tentang bagaimana pengaruh kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan terhadap perilaku kerja yang inovatif sehingga dapat memberikan *output* yang baik. Selain itu, bagaimana pengaruh bahasa motivasi dari para mentor (atasan langsung) dapat mempengaruhi perilaku kerja.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah ditemukan, peneliti membatasi lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian pada karya ilmiah ini adalah PT United Tractors, Tbk.
2. Responden penelitian ini adalah peserta dari Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) *Batch 5* yang memilih mitra PT United Tractors, Tbk sebagai tempat magang.
3. Penelitian berfokus hanya pada variabel *knowledge sharing* yang berpengaruh terhadap *innovative work behavior*, serta *motivating language* sebagai variabel mediasi pada PT United Tractors, Tbk.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini, terdapat beberapa prosedur penulisan yang memudahkan peneliti dalam penyusunan karya ilmiah ini, antara lain:

BAB I Pendahuluan

Bab ini membahas terkait latar belakang, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini membahas tentang tinjauan teori yang relevan dan akan digunakan dalam penelitian, variabel yang diteliti, model penelitian, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, teknik analisis data, serta uji hipotesis.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini, peneliti membahas karakteristik responden, analisis statistik, uji hipotesis, dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan kepada responden yaitu peserta MSIB *Batch 5*.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini berisi simpulan atau solusi dari masalah yang ditemukan, dan saran yang tepat bagi pihak-pihak yang terlibat dengan penelitian ini.

