

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sebuah hal yang harus dijadikan perhatian oleh manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya adalah bagaimana cara perusahaan mengelola pengetahuan para pekerjanya. Perkembangan jaman dan lingkungan bisnis yang penuh dengan ketidak pastian telah membuat sebuah pengetahuan menjadi aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi yang dapat membuat sebuah pengetahuan menjadi salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan yang dapat menentukan kemajuan serta keberlangsungan perusahaan. *Knowledge Management* menurut Nonaka dan Takeuchi (1995), adalah sebuah proses penerapan pendekatan secara sistematis untuk mengelola, menangkap, dan menyebarkan sebuah pengetahuan dalam suatu organisasi atau perusahaan agar dapat digunakan untuk memperoleh kerja yang lebih cepat dan diharapkan dapat mengurangi biaya mahal yang telah digunakan dalam sebuah pekerjaan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Sedangkan menurut Gloet & Terziovski (2004), *Knowledge Management* adalah sebuah keahlian dan pengetahuan yang memberikan sebuah kemampuan yang baru yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya agat dapat memberikan inovasi yang baru dan meningkatkan nilai dari produk yang sudah ada sebelumnya. Razzaq (2009), berdasarkan sebuah teori, modal manusia, dan pengetahuan merupakan faktor yang penting yang dapat menentukan kinerja inovasi dan keberlanjutan suatu perusahaan. Latilla, Fratinni, Petruzelli, & Berner (2018), Pengetahuan yang umumnya melekat pada individu khususnya yang bersifat tacit dan sulit untuk diekstraksi menjadikan sebuah tantangan tersendiri bagi sebuah perusahaan dalam mengelola pengetahuan agar dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun individu tersebut. *Knowledge Management* sendiri meliputi beberapa proses didalamnya, diantaranya adalah knowledge acquisition, knowledge sharing, knowledge creation, knowledge

codification, dan knowledge retention. Ketika sebuah perusahaan mampu mengelola pengetahuan dengan baik, maka hal tersebut akan membawa dampak positif yang baik bagi perusahaan salah satunya adalah meningkatnya kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengolah pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawannya, tetapi perusahaan juga melibatkan karyawannya dalam setiap tugas dan pekerjaan. Pemberdayaan karyawan (*Employee Empowerment*) mampu memberikan daya tanggung jawab serta keberanian bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan penuh percaya diri tanpa keterlibatan manajemen secara langsung. Hal tersebut tidak dapat tercapai tanpa peran pengelolaan pengetahuan yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga *Knowledge Management* tidak hanya mampu memberi dampak secara langsung terhadap kinerja karyawan melainkan juga dapat memberdayakan karyawan agar dapat berperan aktif dalam setiap tugas dan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. *Knowledge Management* tidak hanya mempengaruhi proses pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, dan juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Proses *Knowledge Management* dalam sebuah perusahaan dapat membantu karyawannya dalam memberikan akses pada pengetahuan baru maupun informasi dengan lebih mudah, sehingga dapat memberikan kepuasan bagi karyawannya dalam melaksanakan suatu tugas dalam kerjanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka kinerja karyawan masih dijadikan salah satu topik yang menarik untuk diteliti jika dikaitkan dengan *Knowledge Management*. Beberapa penelitian sebelumnya hanya fokus ada penerapan *Knowledge Management* pada sebuah perusahaan dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Pada penelitian ini ditambahkan variabel *Employee Empowerment* dan *Job Satisfaction* yang diperkirakan memberikan pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Pada era globalisasi sekarang memberikan banyak dampak perubahan dan membuat suatu perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing untuk dapat memenangkan persaingan antar perusahaan. Sebuah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik akan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam hal ini sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan kinerja dari sumber daya manusia tersebut, yaitu karyawan dari perusahaan itu sendiri, maka diperlukan beberapa strategi untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Sektor industri kebugaran sekarang ini memiliki pertumbuhan yang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Industri kebugaran sekarang ini menjadi salah satu industri terbesar di dunia dengan nilai pasar global yang terus meningkat setiap tahunnya. Masyarakat pada masa sekarang ini semakin menyadari tentang pentingnya hidup sehat, factor seperti peningkatan penyakit terkait gaya hidup tidak sehat dan peningkatan harapan hidup telah mendorong orang untuk mencari solusi kebugaran.

Fitness center pada masa sekarang ini tidak hanya menawarkan fasilitas gym, tetapi juga menawarkan fasilitas kelas seperti yoga, pilates, hingga HIIT. Hal ini mencerminkan permintaan konsumen yang beragam untuk mendapatkan tingkat kebugaran. Selain itu penggunaan teknologi dalam industri kebugaran juga telah mengubah cara konsumen untuk lebih memikirkan bagaimana cara untuk mendapatkan tingkat kebugaran yang diinginkan, hal ini dicontohkan dengan adanya perangkat wearable seperti smartwatch yang dapat memantau kondisi penggunanya saat berolahraga.

Pertumbuhan pasar industri kebugaran terus berkembang pesat dengan didorong oleh factor demografis hingga factor budaya terhadap kebugaran dan Kesehatan. Media sosial menjadi media yang kuat saat ini yang sering digunakan untuk mempromosikan gaya hidup yang sehat hingga menjadi sarana untuk membentuk sebuah komunitas.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

*Knowledge Management* sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dimana sekarang banyak perusahaan yang mulai fokus terhadap *Knowledge Management*. Namun, ternyata terdapat beberapa perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan. Diantaranya hasil penelitian dari Muthueloo (2017), Alyoubi (2018), Koohang (2018), menunjukkan bahwa *Knowledge Management* menimbulkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan. Namun sebaliknya dalam penelitian Salama (2017), dan Abualoush (2018), menunjukkan bahwa *Knowledge Management* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dikarenakan terdapat perbedaan hasil pada penelitian terdahulu, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana *Knowledge Management* mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau tidak.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana perusahaan meningkatkan kinerja karyawan (*Employee Performance*) melalui pengelolaan pengetahuan (*Knowledge Management*). Maka rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Empowerment*?
2. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*?
3. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Job Satisfaction*?
4. Bagaimana pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance*?
5. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*?
6. Apakah *Employee Empowerment* memberikan pengaruh terhadap *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*?

7. Apakah *Job Satisfaction* memberikan pengaruh terhadap *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*?

### **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini di atas, maka tujuan dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Empowerment*
2. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*
3. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Job Satisfaction*
4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Empowerment* terhadap *Employee Performance*
5. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*
6. Untuk mengetahui apakah *Employee Empowerment* memberi pengaruh terhadap *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*
7. Untuk mengetahui apakah *Job Satisfaction* memberi pengaruh terhadap *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*

### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi dan referensi bagi perusahaan dalam mengelola pengetahuan dalam organisasi tersebut, sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan yang sudah ditentukan.

## **1.5 SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan bertujuan untuk memudahkan peneliti dan pembaca untuk memahami isi penelitian ini secara lebih mudah dan komprehensif. Pada penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah terdiri dari 5 bab, dimana masing-masing bab terbagi menjadi beberapa sub bab. Hal tersebut bertujuan agar pembahasan lebih mendalam dan mudah dipahami oleh pihak yang ingin memperoleh informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada industri kebugaran. Rincian sistematika penulisan dari masing-masing bab yaitu sebagai berikut:

### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Pada bab 1 mencakup beberapa sub bab diantaranya latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab 2 mencakup beberapa teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini, referensi yang berkaitan dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu, model kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

### **BAB 3: MODEL PENELITIAN**

Pada bab 3 mencakup informasi mengenai penjelasan metode analisis yang digunakan dalam penelitian secara mendalam, ruang lingkup penelitian meliputi waktu, tempat, populasi, sample, teknik pengambilan sample, metode pengumpulan data, pengukuran data, pengujian instrumen, serta analisis data.

### **BAB 4: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab 4 mencakup langkah dan tahapan analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuisionerm hasil pengukuran statistik masing-masing variabel hipotesis, serta pembahasan dari setiap hasil statistik yang diperoleh.

## **BAB 5: PENUTUP**

Pada bab 5 mencakup kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, implikasi manajerial dan saran bagi penelitian selanjutnya bagi pihak lain yang ingin meneliti topik serupa.



## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**