

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi global menyadari bahwa kompleksitas lingkungan bisnis, persaingan yang ketat, perubahan kebutuhan dan keinginan pelanggan, globalisasi, peraturan pemerintah dan faktor lingkungan lainnya mengarah pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini tentang menghadapi tantangan dalam segi bagaimana memanfaatkan sumber daya secara efektif termasuk data dan informasi berkualitas tinggi serta memperoleh pengetahuan yang relevan dan mutakhir pada waktu yang tepat.

Di era digital ini, organisasi menghasilkan dan menyimpan data dalam jumlah besar dalam berbagai bentuk, seperti dokumen bisnis, database, email, laporan harian dan bulanan. Hal ini akhirnya memicu kebutuhan untuk mengelola dan memanfaatkan data tersebut secara efektif. Mengingat banyaknya data yang ada maka perusahaan didorong menggunakan dan menerapkan teknologi manajemen pengetahuan sebagai solusi untuk mengeksplorasi, mengatur, dan mengekstraksi nilai dari informasi yang tersedia. (Arefin et al., 2015; Farzaneh et al., 2018; Abualoush et al., 2017; Chien et al., 2015).

Selain itu ada peningkatan minat terhadap kinerja, efektivitas, dan efisiensi organisasi dalam menjalankan fungsinya dan mencapai tujuan. Organisasi terus berupaya meningkatkan strategi efektif seperti memanfaatkan peluang di pasar melalui kemampuan mereka untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Obeidat et al., 2016).

Kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya berwujud yang tersedia dalam organisasi, tetapi juga pada sumber daya tidak berwujud seperti manajemen pengetahuan yang efektif, perhatian terhadap perkembangan teknologi, dan penerapan sistem pengumpulan dan analisis data tingkat lanjut (Obeidat et al., 2017) .

Keberhasilan organisasi sangat dikaitkan dengan kemampuan memanfaatkan pengetahuan dan mengembangkan serta menciptakan pengetahuan baru untuk mencapai kinerja yang unggul (Abualoush et al., 2018).

Salah satu kekayaan organisasi yang paling penting adalah pengetahuan. manajemen pengetahuan menjadi semakin penting bagi organisasi karena pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mereka menyelesaikan masalah, membuat keputusan yang tepat, dan mengembangkan barang dan jasa baru.

Menciptakan, mengumpulkan, menyimpan, membagikan, dan menggunakan pengetahuan dalam suatu organisasi dikenal sebagai Manajemen Pengetahuan (KM). Penerapan KM yang efektif telah terbukti mampu memberikan banyak manfaat bagi organisasi seperti (1) meningkatkan pengambilan keputusan karena dengan akses yang lebih mudah ke sumber informasi yang akurat, detail dan terkini maka karyawan dapat membuat keputusan yang lebih tepat sasaran dan strategis, (2) meningkatkan inovasi karena KM dapat menjadi jembatan bagi pertukaran ide dan kolaborasi antar karyawan, mendorong munculnya ide-ide baru dan inovatif, (3) meningkatkan efisiensi dan efektivitas di mana KM dapat membantu organisasi untuk mengoptimalkan proses dan meningkatkan produktivitas, serta (4)

meningkatkan daya saing yaitu mampu untuk beradaptasi dengan perubahan dan memanfaatkan pengetahuan secara efektif yang mana hal ini merupakan kunci untuk memenangkan persaingan di dunia bisnis. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya KM, organisasi di seluruh industri mulai menerapkan program KM dan menumbuhkan budaya inovasi di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mulai memahami bahwa pengetahuan dan inovasi adalah unsur utama kesuksesan.

Salah satu cara yang dapat diterapkan untuk meningkatkan manajemen pengetahuan di dalam organisasi adalah dengan mendorong Perilaku Kerja Inovatif (IWB) di antara para karyawan. Dalam masyarakat berbasis pengetahuan di mana persaingan yang ketat terjadi, inovasi merupakan persyaratan utama untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi (Amabile dan Pratt, 2016). Dalam konteks ini, mengingat meningkatnya tuntutan akan keberlanjutan, metode kerja inovatif secara umum perlu melampaui uraian tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Perilaku kerja inovatif (IWB) adalah bentuk lain dari perilaku kreatif yang tidak hanya melibatkan penciptaan hal baru tetapi juga adopsi dan implementasinya. Pentingnya dan besarnya kegunaan IWB tercermin dari meningkatnya minat terhadap literatur kontemporer yang menyajikan inisiatif internasional dan antar budaya serta mempertimbangkan kondisi dan prasyarat untuk pengembangan IWB (Atatsi et al., 2022; Fan et al., 2021; Haque dan Yamoah, 2021; Isik et al., 2021).

IWB dicirikan sebagai aktivitas yang berulang, kompleks, dan nonlinier (King dan Anderson, 2002; Messmann dan Mulder, 2011). Oleh karena itu, peneliti

menghadapi tantangan khusus ketika mencoba memahami proses yang mendasarinya, yang menjadikan mereka biasanya berfokus pada mengidentifikasi dan mendeskripsikan urutan fase yang mungkin terjadi setelahnya. Fase ini mencakup konsepsi ide-ide baru, diskusi antar anggota organisasi, implementasi, dan upaya untuk memindahkan dan menyebarkan konsep-konsep baru ke dalam konteks yang lebih luas di luar kerangka organisasi. Prediksi di atas telah merangsang minat penelitian untuk mempelajari IWB. Namun teori ini relatif terbelakang dan terus diperbarui (Lambriex-Schmitz et al., 2020).

Perilaku kerja inovatif adalah ketika karyawan menciptakan solusi baru, ide dan cara kerja yang lebih baik. Perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti ketersediaan pengetahuan, budaya organisasi, dukungan kepemimpinan dan etika kerja. Pembahasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain selain 4 faktor yang telah dituliskan sebelumnya yang mendorong diterapkannya KM dan IWB di Indonesia antara lain (1) persaingan yang meningkat di mana di era globalisasi seperti sekarang ini organisasi di Indonesia menghadapi persaingan yang semakin ketat baik dari organisasi nasional dan internasional, dan untuk bertahan dalam persaingan, perusahaan harus berinovasi dan terus meningkatkan kinerjanya, (2) kebutuhan pelanggan yang berubah, dalam duns bisnis merupakan hal yang wajar ketika kebutuhan dan keinginan pelanggan terus berkembang dengan pesat, karena itu dunia usaha perlu beradaptasi terhadap perubahan ini dan menawarkan produk dan layanan inovatif yang memenuhi kebutuhan pelanggan, (3) kemajuan teknologi yaitu ketika perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menawarkan peluang baru bagi organisasi untuk mengelola dan

menggunakan pengetahuan secara lebih efektif, serta (4) kebijakan / regulasi pemerintah yang dapat dilihat dari sisi pemerintah Indonesia yang telah mencanangkan berbagai kebijakan untuk mendorong pengembangan industri kreatif dan inovasi, di mana hal ini menjadi sinyal positif bagi perusahaan untuk berinvestasi pada KM dan IWB.

Karyawan adalah bagian penting dari proses inovasi perusahaan, sehingga mendukung perilaku inovatif mereka memainkan peran penting dalam hal ini. Menurut Thurlings et al. (2015), perilaku kerja inovatif (IWB) sangat penting untuk keberlanjutan bisnis.

Mura et al. (2016) berpendapat bahwa inovasi tercermin dalam kreativitas dan dicapai melalui IWB. Perilaku inovatif karyawan dalam bekerja merupakan landasan kreativitas dan inovasi organisasi. IWB telah terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, kinerja organisasi, berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja tim, dan memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Ding dan Li, 2016; Zheng et al., 2009).

Kesadaran tentang etika kerja untuk berpikir dan mengeksplorasi strategi dan model baru praktik bisnis dalam landasan spiritual dan etis telah banyak tumbuh di berbagai organisasi akhir-akhir ini. Etika kerja menentukan bagaimana seorang karyawan berperilaku di tempat kerjanya. Ini terkait erat dengan hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja, atau tamu perusahaan. Etika yang ditentukan oleh pekerjaan biasanya terkait dengan karakteristik, sehingga etika profesi terkait dengan moralitas yang merupakan prinsip etis individu yang menanamkan proses

pengambilan keputusan dasar mereka, yang membantu menyesuaikan hasil akhir dengan standar masyarakat mereka. Etika kerja mengawali konsep etika profesi, dan kemungkinan motivasi, dedikasi, dan kerja keras yang sebenarnya. Gitonga (2015) menyatakan bahwa pekerjaan adalah bagian penting dari hidup kita sementara di satu sisi dapat menjadi alasan stres di sisi lain juga dapat berkontribusi pada peningkatan, kesejahteraan, dan kesehatan yang baik. Untuk memenuhi ukuran organisasi, karyawan membutuhkan situasi kerja yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan bebas tanpa komplikasi yang dapat mengendalikan mereka untuk tampil hingga tingkat kapasitas maksimum mereka.

Namun, dalam lingkungan bisnis global yang kompetitif saat ini, jelas bahwa fokus pada kesejahteraan / kepuasan dan ketahanan saja tidak cukup untuk menciptakan hubungan penting antara kinerja individu dan hasil bisnis yang positif. Hal ini perlu tumbuh untuk diintegrasikan ke dalam keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh dimana karyawan dapat dengan mudah bertukar informasi mengenai pekerjaan / informasi / tugas satu sama lain. Albrecht et al. (2015) menuliskan bahawa karyawan yang terlibat mencurahkan energi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat yang lain dari Ibrahim & Al-Falashi (2014), karyawan sangat diharapkan untuk berdedikasi, energik, dapat diandalkan, dan bersemangat. Deepa et al. (2014) menggambarkan karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya karena mereka menghargai, menikmati, dan bangga dengan pekerjaannya. Mereka biasanya lebih berupaya dalam pekerjaannya, saling membantu, dan bersedia berbagi informasi dengan karyawan dari organisasi yang berbeda untuk membantu keberhasilan perusahaan. Karyawan yang berdedikasi

berkomitmen penuh terhadap pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi, percaya pada pekerjaan mereka, dan bekerja ekstra untuk meningkatkan keberhasilan organisasi.

Etika dianggap sebagai studi tentang penilaian moral tentang tindakan benar dan salah. Dalam hubungan antara manajemen pengetahuan dan perilaku kerja inovatif dengan kinerja karyawan, Etika Kerja Karyawan (EWE) dapat bertindak sebagai moderator. Etika kerja yang kuat dapat membantu para karyawan untuk memanfaatkan pengetahuan yang mereka miliki secara efektif dan menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi. Selain itu etika kerja yang kuat juga dapat membantu karyawan untuk mengatasi hambatan yang mungkin mereka hadapi dalam proses inovasi.

Berdasarkan definisi etika kerja yang mana merupakan nilai-nilai moral yang menjadi landasan perilaku individu di tempat kerja, etika kerja yang kuat akan membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan cara berikut ini (1) meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, pegawai dengan etika kerja yang kuat lebih termotivasi dan berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, (2) meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab, etika kerja yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja dengan disiplin dan tanggung jawab, (3) meningkatkan kolaborasi dan kerjasama tim, etika kerja yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama, serta (4) memperkuat kepercayaan dan reputasi organisasi, etika kerja yang kuat dapat memperkuat kepercayaan dan reputasi organisasi di mata para pemangku kepentingannya.

Menurut Walker dan Whetzel (2020), etika kerja mencakup penghormatan terhadap nilai-nilai perusahaan, komitmen terhadap pekerjaan, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Msanze, N. S. (2013), mengungkapkan bahwa perilaku etis karyawan telah menambahkan cara atau komunikasi untuk membuat organisasi sukses. Hubungan erat antara perilaku etis karyawan dan kinerja organisasi sangat penting untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Menurut Project Management Institute (PMI) (2007); penting bagi para ahli manajemen proyek untuk memimpin pekerjaan mereka dengan cara yang etis. Pekerja dengan perilaku etis memprioritaskan tujuan organisasi secara keseluruhan di atas tujuan individual mereka. Mahfoudh et al. (2017) menuliskan bahwa pekerja yang menunjukkan karakteristik perilaku etis dalam perspektif Islam, secara efisien melaksanakan operasi bisnis yang meningkatkan kinerja yang lebih tinggi dan keberhasilan yang luas. Costa et al. (2014) menjelaskan bahwa bagian penting dari keberhasilan proyek adalah menjaga keterlibatan karyawan dalam tindakan nyata. Karyawan yang terlibat kemungkinan besar akan mendorong keterlibatan dari mitra utama, misalnya klien internal dan eksternal mereka sehingga karyawan perlu ditangani dengan sangat disiplin, beretika, dididik, dan diakreditasi.

Berikut beberapa contoh perusahaan besar di Indonesia berskala nasional dan internasional baik milik pemerintah Indonesia ataupun swasta yang telah menerapkan KM, IWB dan WE yaitu (1) PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) (Persero) Tbk, Telkom merupakan perusahaan Indonesia dengan program KM yang komprehensif. Telkom memiliki portal pengetahuan internal dimana karyawan dapat dengan mudah bertukar dan mengakses informasi. Selain itu, Telkom juga

mengedepankan budaya inovasi dengan mengadakan berbagai program dan kontes untuk karyawannya, (2) PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bank Mandiri merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia dengan program KM yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia. Bank Mandiri memiliki akademi internal (*in-house academy*) yang memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawainya. Bank Mandiri juga memiliki program mentoring untuk membantu pegawai baru beradaptasi dengan budaya perusahaan, dan (3) PT Astra International Tbk, Astra International merupakan salah satu perusahaan konglomerat terbesar di Indonesia dengan etika kerja yang kuat. Astra International memiliki Kode Etik yang mengatur bagaimana perilaku karyawan mereka di tempat kerja. Astra International juga memiliki program pengembangan karakter yang membantu karyawan mengembangkan nilai-nilai moral yang positif.

Di era persaingan seperti saat sekarang ini, kinerja karyawan sangat penting untuk keunggulan kompetitif. Beberapa peneliti mencoba menemukan faktor-faktor yang dapat meningkatkannya. Dalam berbagai penelitian, peneliti menemukan bahwa pembelajaran organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Safitri et al., 2018). Sebagai penggerak suatu organisasi, sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang melihat dirinya sebagai bagian dari organisasi menunjukkan tingkat perilaku inovatif yang lebih tinggi. Tingkat perilaku inovatif yang tinggi di kalangan karyawan mendorong kinerja perusahaan (Safitri et al., 2018; Asbari et al., 2020).

Globalisasi dan perkembangan teknologi telah memasuki era “disrupsi” dimana perusahaan perlu berevolusi untuk bersaing dengan kompetitor sejenis. Perubahan

teknologi yang tidak dapat diprediksi (VUCA) memerlukan kontribusi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Hamid, 2019; Sharma & Singh, 2020). Kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan perusahaan perlu memahami kinerja karyawan berdasarkan pengetahuan dan pemahamannya dalam menyelesaikan tugas (Anshari & Hamdan, 2022; Sinambela et al., 2020). Dessler (2017) menjelaskan pengertian kinerja pegawai berkaitan dengan prestasi kerja, yaitu perbandingan standar kerja yang ditetapkan organisasi dengan hasil kerja yang dicapai. Di sisi lain, Priansa (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah sejauh mana seorang individu mendukung strategi perusahaan dengan mencapai tujuan tertentu terkait dengan peran individu tersebut atau dengan menunjukkan persaingan yang dianggap relevan dengan perusahaan apa yang telah kamu lakukan. Semua aktivitas organisasi mempunyai tujuan akhir inti yang membentuk penyampaian layanan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut data Dewan Pers hingga 21 Februari 2024, jumlah media di Indonesia yang telah terverifikasi adalah sebanyak 1.819 media. Dari jumlah tersebut, media digital adalah yang paling banyak dengan jumlah 989 perusahaan (<https://dataindonesia.id/varia/detail/data-jumlah-media-pers-di-indonesia-yang-terverifikasi-per-21-februari-2024>). PT Media Sarana Data (GMEDIA) yang beralamat di Kabupaten Sleman, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, merupakan salah satu perusahaan media dan teknologi informasi terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang penyiaran televisi, radio, dan media digital. GMEDIA memiliki komitmen yang kuat untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya.

Meskipun GMEDIA memiliki komitmen kuat untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya, sebagai sebuah perusahaan domestik dan berkantor pusat di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), GMEDIA juga tidak lepas dari persoalan yang saat ini dihadapi seperti di kebanyakan perusahaan lainnya terutama dalam bidang sumber daya manusia (SDM) mereka seperti di antaranya (1) manajemen pengetahuan belum dilakukan secara merata, (2) standar kualifikasi pendidikan tidak merata, untuk posisi yang sama, meskipun berbeda divisi, berbeda juga minimum kualifikasinya, (3) perbedaan budaya kerja pada setiap divisi, (4) kemampuan SDM baru terhadap teknologi baru saat ini masih belum terpenuhi, (5) penerapan manajemen mutu belum merata, karena baru tersertifikasi, (6) rekrutmen terhambat perbedaan antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan *fresh graduate*, (7) terdapat “*multiple role job*” karena struktur belum terpenuhi, (8) karena perusahaan lokal, ketika mengadakan proses rekrutmen, yang daftar sesuai kualifikasi tidak banyak, (9) kegiatan pelatihan hanya terlaksana 33% (belum sesuai target), (10) Training Need Analysis (TNA) belum diterapkan secara baik di perusahaan, (11) Program MCU baru terealisasi 60%, (12) perubahan struktur organisasi dari struktur berbasis fungsi menjadi struktur berbasis produk, dan (13) internalisasi nilai (*value*) perusahaan yang belum maksimal.

Berdasarkan beberapa persoalan yang dihadapi oleh GMEDIA saat ini seperti yang tertulis di atas, serta sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja dan inovasinya, GMEDIA telah mulai menerapkan program manajemen pengetahuan dan mendorong budaya inovasi di lingkungan kerjanya. GMEDIA juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap pengembangan etika kerja karyawan

mereka, yang mana hal ini dapat terlihat dari berbagai macam program dan pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan. Contoh kebijakan dan program yang dilakukan adalah program pelatihan manajemen pengetahuan, sistem berbagi pengetahuan, budaya organisasi yang mendukung inovasi, dukungan kepemimpinan dan penghargaan atas perilaku inovatif. GMEDIA juga memiliki berbagai macam program dan strategi bisnis yang telah diterapkan untuk menjadi pemimpin pasar, seperti pengembangan teknologi baru, perluasan jangkauan pasar yang menasar semua kalangan dan peningkatan kualitas konten.

## **1.2. Gap Penelitian**

Beberapa penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan pengaruh antara Manajemen Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan seperti Aulia et al. (2020) dengan hasil penelitian “Berbagi pengetahuan berdampak signifikan pada kinerja karyawan”, dan Zia-ur-Rehman et al. (2020) dengan hasil penelitian “Terdapat hubungan positif dan signifikan antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan”; serta penelitian mengenai pengaruh antara Perilaku Kerja Inovatif dengan Kinerja Karyawan seperti Situmorang et al. (2023) dengan hasil penelitian “Perilaku kerja inovatif memiliki efek pada kinerja karyawan”, dan Putri et al. (2023) dengan hasil penelitian “Perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Tetapi belum ada penelitian yang secara khusus menggunakan Etika Kerja Karyawan sebagai variabel moderasi untuk menunjukkan pengaruh antara Manajemen Pengetahuan dengan Kinerja Karyawan dan Etika Kerja Karyawan sebagai variabel moderasi untuk menunjukkan pengaruh

antara Perilaku Kerja Inovatif dengan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menguji hipotesis bahwa etika kerja karyawan sebagai variabel moderasi akan memperkuat pengaruh positif antara manajemen pengetahuan dengan kinerja karyawan dan perilaku kerja inovatif dengan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan media dan teknologi informasi seperti contohnya di GMEDIA.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah ini menjelaskan bahwa seiring dengan perkembangan teknologi informasi, manajemen pengetahuan menjadi semakin krusial dalam meningkatkan daya saing organisasi. Manajemen pengetahuan juga memainkan peran penting dalam menciptakan nilai bagi organisasi melalui penggunaan aset intelektual secara efektif. Melalui manajemen pengetahuan yang sistematis, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan pengambilan keputusan. Selain itu, perilaku kerja inovatif juga dianggap sebagai kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi disrupsi pasar serta di dunia yang semakin kompetitif. Karyawan yang inovatif dapat menghasilkan ide-ide baru, mengembangkan produk dan layanan yang unik, serta meningkatkan efisiensi proses kerja. Peran etika kerja karyawan sebagai moderator adalah menjadi landasan perilaku kerja yang inovatif. Karyawan dengan etika kerja yang kuat cenderung lebih bertanggung jawab, disiplin, dan selaras dengan tujuan perusahaan. Etika kerja karyawan dapat meminimalkan dampak negatif dari perilaku kerja yang tidak terkendali dan inovatif, seperti plagiarisme, pembocoran informasi rahasia, atau tindakan lain yang merugikan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana faktor-faktor tersebut saling terkait dan memengaruhi kinerja karyawan di GMEDIA, khususnya dalam konteks perusahaan teknologi yang terus berkembang dan menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat.

#### **1.4. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di tulis di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Apakah terdapat pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di GMEDIA?
2. Apakah terdapat pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan di GMEDIA?
3. Apakah Etika Kerja Karyawan memoderasi pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di GMEDIA?
4. Apakah Etika Kerja Karyawan memoderasi pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan di GMEDIA?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di GMEDIA.
2. Menganalisis pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan di GMEDIA.

3. Menganalisis peran Etika Kerja Karyawan sebagai moderator dalam pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di GMEDIA.
4. Menganalisis peran Etika Kerja Karyawan sebagai moderator dalam pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Karyawan di GMEDIA.

#### **1.6. Batasan Penelitian**

Pada penelitian ini dan demi menjaga fokus penelitian agar tetap fokus, maka penulis melakukan beberapa batasan yaitu:

1. Penelitian hanya didasarkan pada satu perusahaan saja yaitu GMEDIA – PT Media Sarana Data.
2. Karyawan yang akan dilibatkan sebagai responden adalah karyawan dari 5 kantor cabang GMEDIA yaitu Yogyakarta, Jakarta, Solo, Purwokerto, dan Pematang.
3. Periode waktu penelitian selama 2 minggu yaitu sejak Senin, 7 Oktober 2024 sampai dengan Jumat, 18 Oktober 2024.

#### **1.7. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis seperti dijelaskan di bawah ini

Manfaat teoritis:

1. Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen pengetahuan, perilaku kerja inovatif dan etika kerja karyawan dalam konteks organisasi modern. Secara khusus, penelitian ini dapat memajukan pemahaman

kita tentang bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan dengan menganalisis peran moderasi etika kerja karyawan.

2. Meskipun studi ini berfokus pada GMEDIA, pembelajaran yang diperoleh diharapkan mempunyai implikasi bagi organisasi lainnya, terutama perusahaan teknologi dengan karakteristik dan tantangan serupa.

Manfaat praktis:

1. Bagi industri media dan teknologi informasi

Temuan penelitian ini diantaranya (1) dapat membantu perusahaan media dan teknologi informasi untuk lebih fokus pada inovasi dan pengembangan produk baru sehingga dapat bersaing di pasar yang dinamis, (2) dengan memahami bagaimana manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja maka memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, seperti pengetahuan karyawan dan data perusahaan, (3) penelitian ini memberikan landasan yang kokoh bagi pengambilan keputusan strategis agar perusahaan dapat mengalokasikan sumber daya secara efektif dan efisien, dan (4) perusahaan dapat merancang program insentif yang efektif untuk mendorong perilaku kerja inovatif pada karyawan.

2. Bagi praktisi MSDM

Dengan menggunakan temuan penelitian ini para praktisi MSDM dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih relevan dan efektif guna meningkatkan kemampuan karyawan, mendorong inovasi, dan membangun budaya organisasi yang positif. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk memberikan konsultasi dengan organisasi lain yang ingin

meningkatkan kinerja karyawannya melalui penerapan manajemen pengetahuan dan perilaku kerja inovatif.

Bentuk kontribusi nyata yang dapat diberikan dengan adanya penelitian ini adalah (1) Dengan menerapkan temuan penelitian, GMEDIA berpotensi meningkatkan produktivitas karyawan dan efisiensi operasional, (2) Dapat menumbuhkan terciptanya budaya inovasi di GMEDIA sehingga perusahaan dapat mengembangkan produk dan layanan baru yang lebih kompetitif, dan (3) GMEDIA akan meningkatkan reputasi perusahaan di mata pelanggan, investor, dan masyarakat dengan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan karyawan dan menerapkan praktik manajemen yang baik.

## **1.8. Sistematika Penelitian**

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Bab pertama ini akan menguraikan pembahasan tentang latar belakang permasalahan, gap penelitian, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab kedua ini akan diuraikan beberapa teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini.

### **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ketiga akan membahas mengenai subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, skala pengukuran dan metode analisis data.

#### BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat akan berisi hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

#### BAB V. PENUTUP

Bab kelima adalah bagian terakhir memuat kesimpulan dari hasil penelitian terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, keterbatasan dan saran penelitian untuk penelitian selanjutnya dengan menjadikan penelitian ini sebagai acuan, dan implikasi manajerial bagi GMEDIA – PT Media Sarana Data atas penelitian yang telah dilakukan.

