

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci bagi keberhasilan organisasi. Tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga kualitas intelektual dan kapasitas inovatif karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak langsung pada keberhasilan suatu organisasi. Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai capaian atau hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Tingkat kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kompetensi individu, tetapi juga menunjukkan sejauh mana efektivitas sistem manajemen, kualitas kepemimpinan, serta kondisi lingkungan kerja di dalam organisasi tersebut.

Mangkunegara (2013), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang selaras dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang efektif seharusnya berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan, sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja menjadi salah satu

langkah penting dalam mencapai kesuksesan dan memastikan kelangsungan hidup organisasi.

Setiap organisasi harus meningkatkan kualitas sumber dayanya untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan memenuhi standar kerja yang disyaratkan oleh institusi itu sendiri. Satu hal yang diperlukan untuk kinerja yang memuaskan adalah adanya Modal Intelektual yang tepat dan jelas Menurut Sveiby (1997), modal intelektual didefinisikan sebagai aset tidak berwujud yang mencakup kemampuan karyawan, inovasi, dan proses organisasi, yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi terhadap penciptaan nilai bagi perusahaan. Modal intelektual tidak hanya terlihat dari pengetahuan dan keterampilan individu, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam mengelola, menyimpan, dan memanfaatkan informasi serta inovasi yang ada.

Kemampuan karyawan (human capital) mencakup pengetahuan, keahlian, pengalaman, serta kreativitas yang dimiliki individu, yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Inovasi mencerminkan kemampuan organisasi untuk menciptakan ide-ide baru, produk, layanan, atau proses yang lebih efisien. Sedangkan proses organisasi (structural capital) meliputi sistem, prosedur, budaya, dan jaringan kerja yang mendukung terciptanya nilai tambah.

Menurut Xiaojun & Venkatesh (2017), knowledge sharing adalah proses penyampaian pengetahuan antar anggota organisasi dalam bentuk yang sesuai, sehingga informasi, gagasan, maupun pengalaman dapat dipahami dan diterapkan oleh penerima. Proses ini tidak sekadar pertukaran informasi secara sederhana, tetapi juga memerlukan pemahaman yang mendalam mengenai konteks serta kebutuhan pihak yang menerima pengetahuan.

Knowledge sharing dapat dilakukan melalui berbagai cara, baik secara formal maupun informal, misalnya melalui diskusi, pelatihan, bimbingan, dokumentasi, maupun pemanfaatan teknologi informasi untuk menyebarkan pengetahuan secara lebih luas. Selain berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman individu, proses ini juga mendorong kerja sama antarpegawai, membentuk budaya organisasi yang berfokus pada pengetahuan, serta mendukung terciptanya inovasi dan peningkatan efisiensi dalam operasional organisasi.

Menurut Conesa, Acosta, & Carayannis (2017), *knowledge sharing* adalah suatu kegiatan yang menuntut adanya budaya interaksi sosial di dalam organisasi, di mana anggota saling bertukar pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan. Proses ini tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga bersifat kolaboratif, karena melalui pertukaran tersebut, karyawan didorong untuk bekerja sama, berpartisipasi aktif dalam penciptaan pengetahuan baru, serta menyimpan dan mengelola pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh secara efektif.

Perilaku inovatif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk atau layanan baru, tetapi juga mencakup cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan yang lebih efektif.

Menurut Robbins & Judge (2015), perilaku inovatif adalah tindakan individu yang mencerminkan kreativitas, inisiatif, dan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru serta menerapkannya dalam pekerjaan guna meningkatkan proses, produk, atau layanan. Perilaku ini tidak hanya menekankan

kemampuan untuk berinovasi, tetapi juga menuntut keberanian mengambil risiko, fleksibilitas dalam berpikir, dan ketekunan dalam mengimplementasikan ide-ide tersebut secara efektif. Individu yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung lebih proaktif dalam menghadapi tantangan, mencari solusi yang lebih efisien, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja. Lebih jauh, perilaku inovatif berperan penting dalam membangun budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan, mendorong kolaborasi antarpegawai, serta meningkatkan daya saing organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Modal Intelektual Dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai sebagai berikut:

1. Pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai masih belum maksimal.
2. Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai belum menerapkan modal intelektualnya secara maksimal untuk menciptakan keunggulan kompetitif dalam organisasi.
3. *Knowledge Sharing* pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai belum terlaksana dengan sebaik-baiknya.

4. Perilaku Inovatif Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai masih belum terpacu dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Modal Intelektual, *Knowledge Sharing* dan Perilaku Inovatif.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Modal Intelektual berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?
3. Apakah Modal Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?
4. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?
5. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai?