

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI MELALUI
MEDIASI PERILAKU INOVATIF**

(DANONE AQUA)

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

SEYDITA ULINA BR SINUHAJI

11190765

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Seydita Ulina Br Sinuhaji
NIM : 11190765
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI MELALUI MEDIASI PERILAKU INOVATIF (DANONE AQUA)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 29 Januari 2023

Yang menyatakan



(Seydita Ulina Br Sinuhaji)
NIM.11190765

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI MELALUI
MEDIASI PERILAKU INOVATIF
(DANONE AQUA)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



DISUSUN OLEH:

SEYDITA ULINA BR SINUHAJI

11190765

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S1)



Disusun Oleh:

Seydita Ulina Br Sinuhaji

11190765

DUTA WACANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS

BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Sripsi dengan judul

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI MELALUI MEDIASI PERILAKU INOVATIF
(DANONE AQUA)**

telah diajukan dan dipertahankan oleh :

SEYDITA ULINA BR SINUHAJI

11190765



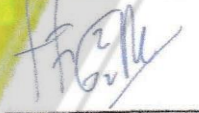
Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 24 Januari 2023

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dr. Heru Kristanto, MT (Ketua Tim Penguji/Dosen Pembimbing)	
2. Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. (Dosen Penguji)	
3. Hardo Firmana G.G.M., S.E., M.Sc. (Dosen Penguji)	

Yogyakarta, 26 Januari 2023

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

Ketua Program studi



Drs. Sisuhadi, MBA, Ph.d

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA SIBAYAKINDO (DANONE AQUA)

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 09 Januari 2023



Seydita Ulina Br Sinuhaji

11190765



HALAMAN MOTTO

“Tetapi kamu ini, kuatkanlah hatimu, jangan lemah semangatmu, karena ada upah bagi usahamu.”

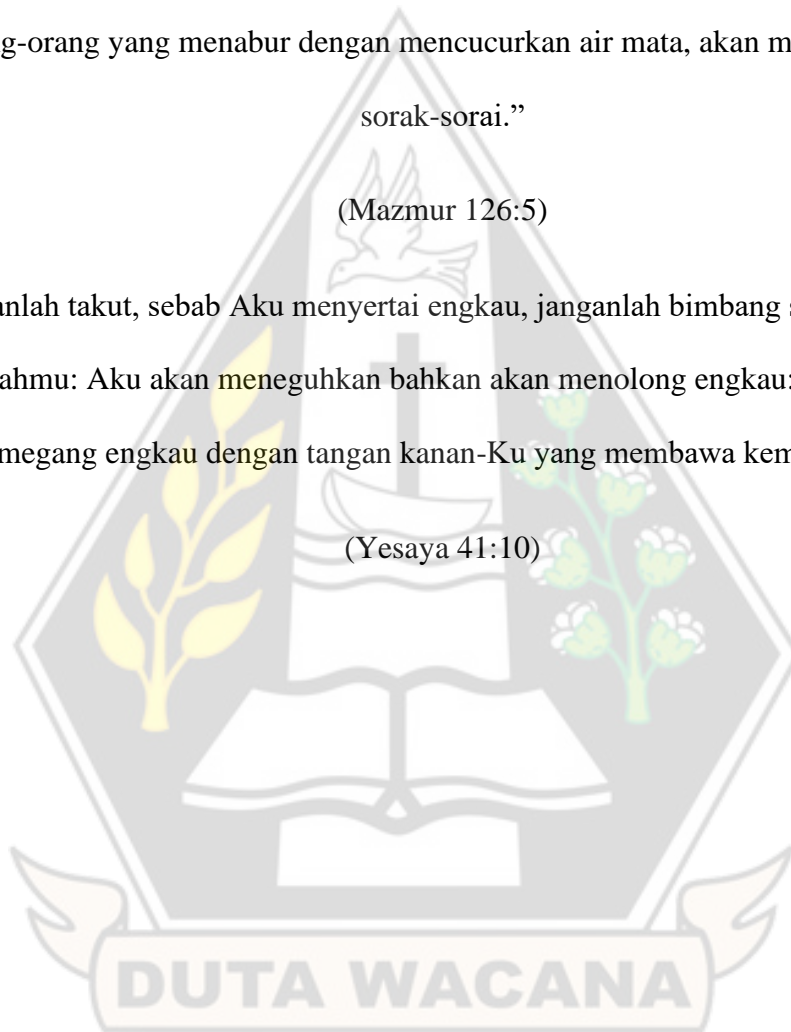
(2 Tawarikh 15:7)

“Orang-orang yang menabur dengan mencucurkan air mata, akan menuai dengan sorak-sorai.”

(Mazmur 126:5)

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang sebab Aku ini Allahmu: Aku akan meneguhkan bahkan akan menolong engkau: Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”

(Yesaya 41:10)



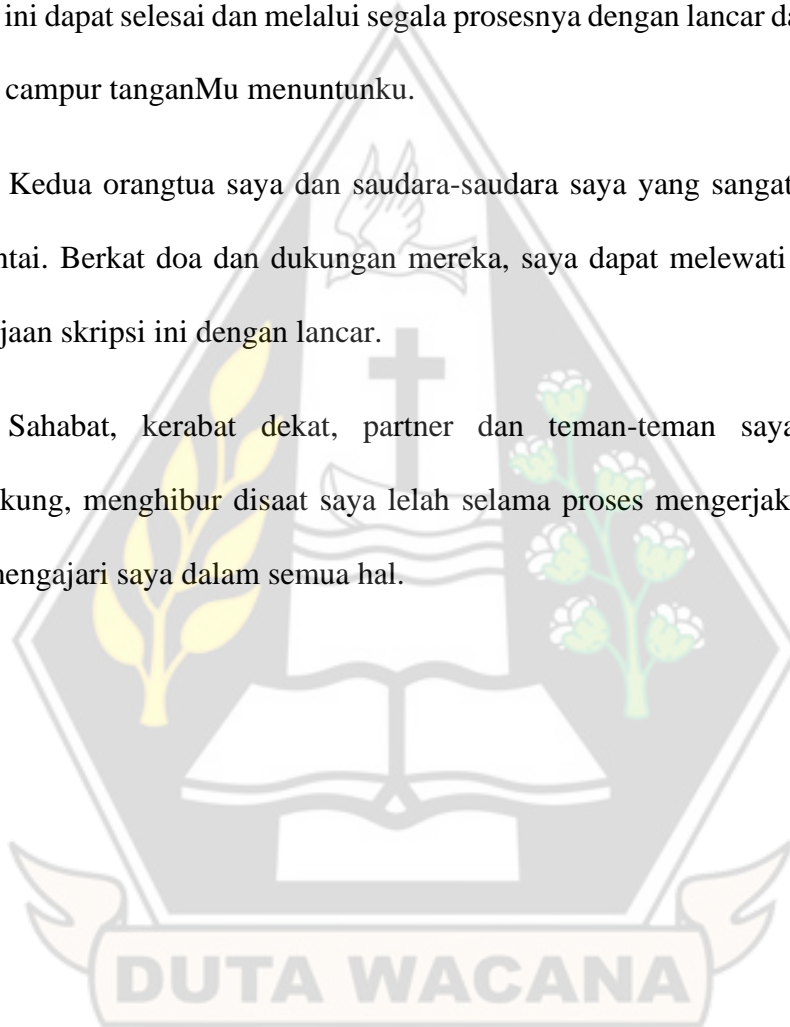
HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mempersembahkan skripsi ini untuk :

Tuhan Yesus Kristus, terima kasih atas kasih dan karunia Mu, penulisan skripsi ini dapat selesai dan melalui segala prosesnya dengan lancar dan tepat waktu karena campur tanganMu menuntunku.

Kedua orangtua saya dan saudara-saudara saya yang sangat saya sayangi dan cintai. Berkat doa dan dukungan mereka, saya dapat melewati segala proses pengerjaan skripsi ini dengan lancar.

Sahabat, kerabat dekat, partner dan teman-teman saya yang telah mendukung, menghibur disaat saya lelah selama proses mengerjakan skripsi ini, serta mengajari saya dalam semua hal.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kasih karunia, berkat dan rahmatNya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sibayakindo (Danone Aqua) ini dapat berjalan dengan lancar dan tepat waktu.

Penelitian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wavana Yogyakarta dan mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M). Penulis berharap dengan adanya skripsi ini dapat menambah referensi bagi para pembaca khususnya mahasiswa lain.

Penulis menyadari dalam setiap proses dari pengerjaan skripsi ini melibatkan banyak pihak. Penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Dengan demikian, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus, atas campur tanganNya dan penuntunanNya saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan lancar dan tepat waktu.
2. Bapak Ir. Henry Feriadi, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
4. Bapak dan Ibu Wakil Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

5. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis.
6. Bapak Dr. Heru Kristanto, MT selaku dosen pembimbing yang sudah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing saya dalam proses menyusun skripsi ini.
7. Ibu Dra. Purwani Retno Andalas, MM selaku wali studi.
8. Dosen-Dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
9. Orangtua saya yang selalu mendukung dalam segala hal dan memberi semangat saat mengerjakan skripsi saya.
10. Kerabat dekat yang selalu memberikan semangat dan mendukung saya.
11. Sahabat saya yang selalu ada saat saya susah dan senang di setiap waktu Citra, Ebi dan Shelvy.
12. Teman-teman saya yang selalu memberi semangat satu sama lain dan menemani cerita perkuliahan saya menjadi lebih Bahagia dengan canda tawa Fyo, Jevan, Prins, Sarni, Tasya, Wulan dan Resan.
13. Partner yang selalu membimbing, menemani dan memberi semangat.
14. Teman-teman Angkatan 2019

Yogyakarta, 11 Januari 2023



Seydita Ulina Br Sinuhaji

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi masalah	6
1.2.2 Pertanyaan penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Bagi Peneliti.....	8
1.4.3. Bagi Akademik	8
1.5. Batasan Masalah.....	9
BAB II	10
LANDASAN TEORI	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Resource Based View</i> (RBV).....	10
2.1.2 Pertukaran Sosial	11
2.1.3 Teori Kognitif Sosial	12
2.2 Kinerja	13
2.2.1 Pengertian	13
2.2.2. Faktor-Faktor	13
2.2.3. Faktor Penilaian Kinerja	15
2.2.4. Indikator.....	16
2.3 Knowledge Sharing	17
2.3.1 Pengertian	17
2.3.2 Faktor-Faktor	18
2.3.3. Dimensi-dimensi knowledge sharing.....	19
2.3.4. Indikator.....	19
2.4 Perilaku Inovatif	20
2.4.1 Pengertian	20
2.4.2 Faktor-Faktor	21
2.4.3 Indikator.....	23
2.5. Penelitian Pendahuluan	24

2.6. Perumusan Hipotesis	26
2.6.1 Pengaruh Knowledge sharing terhadap Kinerja	26
2.6.2 Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja.....	27
2.6.3 Pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap Perilaku Inovatif	28
2.6.4 Perilaku inovatif memediasi hubungan knowledge sharing dan kinerja	29
2.6.5 Kerangka Pemikiran	30
2.7. Profil Perusahaan.....	30
2.7.1 Visi Dan Misi PT. Tirta Sibayakindo Berastagi	31
BAB III.....	33
METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1. Bentuk Penelitian	33
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.2.1. Lokasi penelitian.....	33
3.2.2. Waktu penelitian.....	33
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	33
3.3.1 Definisi Variabel.....	33
3.4. Populasi dan Sampel	35
3.4.1. Populasi.....	35
3.4.2. Sampel	35
3.5. Jenis Data	35
3.6. Teknik Pengumpulan Data	36
3.7. Analisis	38
3.7.1 Uji Instrumen	38
3.7.1.1 Uji Validitas.....	38
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	38
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
3.7.3.2 Uji t.....	40
3.7.3.3 Uji R.....	41
3.7.4 Uji Sobel	41
BAB IV	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Hasil Penelitian.....	43
4.1.2. Kontribusi Responden.....	43
4.2. Uji Instrumen.....	44
4.2.1 Uji Validitas.....	44
4.2.2. Uji Reliabilitas	45
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
4.4 Pengujian Hipotesis	48
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi	48
4.4.2 Uji Simultan (F).....	49
4.4.3 Uji t (Parsial).....	50
4.5 Pembahasan	53

BAB V.....	56
KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1. Kesimpulan.....	56
5.2 Keterbatasan Penelitian	57
5.3 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58



DAFTAR TABEL

Tabel 2.5. Penelitian Pendahuluan	24
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Tingkat Usia	44
Tabel 4.3 Kategori Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda X ke Y melalui Z.....	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda X ke Y	47
Tabel 4.8 Model Summary Perilaku Inovatif Memediasi Hubungan Antar <i>Knowledge Sharing</i> dan Kinerja	48
Tabel 4.9 Model Summary <i>Knowledge sharing</i> Terhadap Perilaku Inovatif	49
Tabel 4.10 Hasil uji F.....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji t untuk X ke Y melalui Z.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji t untuk X ke Y	51



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran 30



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	60
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner	63
Lampiran 3. Kartu Konsultasi Skripsi.....	71
Lampiran 4. Formulir Revisi Judul Skripsi.....	73
Lampiran 5. Lembar Revisi Ujian Pendadaran	74
Lampiran 6. Lembar Persetujuan	75



**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI MELALUI
MEDIASI PERILAKU INOVATIF
(DANONE AQUA)**

Seydita Ulina Br Sinuhaji

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: Seyditasinuhaji@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. Untuk memperoleh kinerja yang maksimal maka perlu adanya *knowledge sharing* dan perilaku inovatif. Sebuah inovasi produk memerlukan pengantahuan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan informasi atau pengetahuan baru kepada setiap karyawannya dalam mencapai tujuannya. Semakin unggul sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki maka semakin tinggi juga daya saing sebuah perusahaan. Pt. Tirta Sibayakindo memiliki sumber daya yang melimpah dan teknologi yang canggih, sehingga sangat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang baik dengan cara melakukan berbagi pengetahuan dalam meningkatkan inovasi.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih guna melihat hubungan sebab-akibatnya. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang dimana dengan melihat realita yang dapat diamati. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa *knowledge sharing* dan perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT.Tirta Sibayakindo. Berdasarkan uji sobel yang dilakukan terdapat mediasi sebagian antara *knowledge sharing* dengan kinerja melalui perilaku inovatif.

Kata kunci: *Knowledge Sharing*, Perilaku inovatif dan Kinerja

***THE ENLFUENCE OF KNOWLEDGE SHARING ON THE EMPLOYEES
PERFORMANCE OF PT. TIRTA SIBAYAKINDO BERASTAGI,
INNOVATIVE BEHAVIOR AS MEDIATION
(DANONE AQUA)***

Seydita Ulina Br Sinuhaji

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Chirstian University

Email: Seyditasinuhaji@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of knowledge sharing and innovative behavior on the performance of employees of PT. Tirta Sibayakindo Berastagi. To obtain maximum performance, it is necessary to have knowledge sharing and innovative behavior. A product innovation requires knowledge, so it is important for a company to provide new information or knowledge to each of its employees in achieving its goals. The higher the human resources (HR) owned, the higher the competitiveness of a company. Pt. Tirta Sibayakindo has abundant resources and sophisticated technology, so good human resources (HR) are needed by sharing knowledge to increase innovation.

This type of research uses associative research which aims to determine the effect of two or more variables in order to see the causal relationship. The number of samples taken was 100 employees at PT. Tirta Sibayakindo by distributing questionnaires. This research was conducted with a quantitative approach which is by looking at observable reality. Based on the results of research conducted that knowledge sharing and innovative behavior have a positive influence on the performance of employees of PT. Tirta Sibayakindo. Based on the Sobel test, there is a partial mediation between knowledge sharing and performance through innovative behavior.

Keywords: Knowledge Sharing, Innovative Behavior and Performanc

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era modern saat ini yang sangat cepat berkembang mendorong setiap individu atau kelompok untuk berpikir secara cepat dan akurat. Selain itu, organisasi juga harus bisa bekerja secara efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat, kemajuan teknologi dan perkembangan penduduk yang cepat, memicu untuk sebuah organisasi untuk melakukan perubahan dan strategi baru yang sesuai dengan perkembangan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dalam memikirkan praktik yang meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan untuk pengembangan secara berkelanjutan. Dalam sebuah kemajuan suatu organisasi, pengetahuan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan citra sebuah organisasi atau perusahaan.

Dimana semakin bagus dan baik pengetahuan karyawan atau SDM yang, maka daya saing sebuah perusahaan akan semakin tinggi. Apabila sebuah perusahaan memiliki sumber daya melimpah, teknologi yang canggih tetapi tidak memiliki SDM yang bisa mengelola dan memanfaatkan hal tersebut dengan baik sehingga mustahil bagi perusahaan meraih keberhasilan dalam menuju tujuannya. Jadi, penting bagi perusahaan untuk memiliki SDM yang baik untuk memajukan keberhasilan perusahaan.

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan unsur penting yang dapat menentukan maju mundurnya perkembangan yang dilakukan perusahaan. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, karyawan juga diharuskan untuk mencapai

kinerja maksimal dan dapat menjalankan tugas yang telah ditentukan perusahaan pada bidang masing-masing. Menurut Silaen *et al.* (2021) bahwa prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya serta tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan semua pekerjaannya merupakan pengertian dari kinerja.

Menurut Hadi *et al.* (2020) karyawan di sebuah perusahaan berkembang ditentukan oleh perilaku inovatif dari diri sendiri, karyawan dituntut untuk harus memiliki perilaku inovatif untuk keberlangsungan perusahaan dalam mencapai kinerja yang lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Inovasi merupakan suatu proses yang menghasilkan ide-ide baru yang kreatif dan inovatif menjadi sebuah metode atau produk yang berguna bagi perusahaan. Untuk itu, organisasi atau perusahaan yang inovatif dilihat dari kemampuan dalam menyampaikan atau menyalurkan pengetahuan atau kreatifitas dan memberikan benefit yang baik untuk perusahaan. Adanya penerapan inovasi yang baik bagi perusahaan akan menunjang keberhasilan dan kelayakan sebuah perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik Mira (2019). Perilaku inovatif dari karyawan sangat dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan. Dimana karyawan yang inovatif akan mampu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat juga menciptakan atau menghasilkan dan membuat kombinasi dari ide ide yang kreatif menjadi sebuah hal atau pengetahuan yang baru.

Pengetahuan merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Melalui pengetahuan, perusahaan dapat merencanakan dan menjalankan tujuannya dengan lebih baik. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memiliki karyawan dengan berbagai pengetahuan yang bagus dan bekal keahlian yang baik

juga. Karena ketika karyawan di sebuah perusahaan memiliki pengetahuan yang baik dan kemudian dapat membagikan pengetahuannya kepada karyawan lain, sehingga akan memicu adanya inovasi baru dari karyawan dan bahkan dapat mendorong mental dan motivasi bagi karyawan yang belum berpengalaman ataupun potensi dalam bekerja (Fikri, 2022).

Menurut Lumbantobing (2011:24) berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing* adalah suatu proses yang dilakukan untuk memberikan atau mengirimkan pengetahuan dan dilihat dari banyak sudut pandang kepada orang lain yang membutuhkan pengetahuan atau informasi tertentu melalui metode yang beragam sehingga secara bersama-sama terciptalah pengetahuan yang baru, dapat berupa kegiatan diskusi, presentasi, pelatihan, dan masih banyak lainnya. Hal ini memberikan kesempatan bagi atasan ataupun antar karyawan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada orang lain sehingga dapat terciptanya inovasi dan meningkatkan kinerja. Perilaku karyawan dalam melakukan *knowledge sharing* inilah yang akan mengasikkan hal yang inovatif dan bermanfaat yang besar untuk perusahaan.

Kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan oleh para karyawan ini akan meningkatkan kemampuan para karyawan untuk melakukan inovasi dan memberikan pengaruh yang baik untuk perusahaan dalam hal memperbaiki kinerja inovasi yang baru maupun yang sudah ada. Melalui kemampuan *knowledge sharing*, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan membuat inovasi dalam mendapatkan kinerja yang lebih maksimal. *Knowledg sharing* yang dilakukan oleh setiap karyawan akan mampu menciptakan kerja sama tim yang bagus, saling memberi dan menerima pendapat atau masukan dari karyawan lain,

yang dapat membuka wawasan mereka untuk menghasilkan inovasi. *Knowledge sharing* yang diterapkan diharapkan mampu untuk memberikan ide-ide atau menciptakan inovasi, sehingga hal tersebut akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Industri air minum dalam kemasan (AMDK) tumbuh begitu pesat pada masyarakat. Banyak merek yang dapat dipilih oleh masyarakat sesuai selera dan kantong. Banyak hal yang ditawarkan oleh masing-masing merek, mulai dari kesegaran, unsur mineral, kandungan oksigen, tingkat keasaman (pH) yang memberikan banyak manfaat bagi tubuh. Semakin bertambahnya populasi penduduk maka kebutuhan akan sumber air minum juga akan meningkat. Berdasarkan data pada Badan Pusat Statistik, mencatat bahwa pada 2019 hanya 84,91% rumah tangga yang memiliki akses untuk air bersih. Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) menyebut, konsumsi untuk air minum dalam kemasan (AMDK) selalu meningkat di kisaran 10% setiap tahunnya. Hal itu tak lepas dari penambahan jumlah penduduk dan meningkatnya kesadaran masyarakat akan konsumsi air minum yang jernih dan berkualitas. Pada tahun 2020 penjualan AMDK hanya bertumbuh sebesar 1%, sedangkan pada tahun 2021 mulai terjadi peningkatan sebesar 4-5% (Alfian *et al.*, 2022).

PT. Tirta Sibyakindo Berastagi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) dengan merek AQUA. AQUA merupakan salah satu produk yang menguasai pangsa pasar di Indonesia dan menjadi merek generic diantara produk-produk AMDK lainnya. Selain Indonesia, AQUA juga melayani penjualan keluar negeri seperti Malaysia, Singapura, dan Brunei. Sampai saat ini, AQUA merupakan pemimpin pasar dalam produk air

mineral alami dalam kemasan, salah satu faktor utamanya adalah bahan baku air yang diproduksi sangat terjaga kemurnian, kealamian, dan kandungan mineral didalamnya. Penjualan AQUA yang stabil dan meningkat membuat permintaan akan produk juga meningkat dan mengharuskan perusahaan untuk memenuhi permintaan konsumen. Hingga tahun 2022, telah tercatat sebanyak 900 perusahaan dalam bidang AMDK di seluruh Indonesia. Untuk menghadapi hal tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dengan melakukan *knowledge sharing*. Kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan dapat berupa berbagi ide-ide baru, teknik baru, pengalaman, dan hal lain yang dianggap dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja serta dapat dilakukan secara formal ataupun informal. Dalam meningkatkan dan mengatasi persaingan yang ketat, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya melalui memberikan pengetahuan atau informasi untuk seluruh karyawannya.

Pelaksanaan *knowledge sharing* merupakan bentuk upaya yang dilakukan yang secara tidak langsung sudah dilakukan oleh PT. Tirta Sibayakindo dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT. Tirta Sibayakindo sudah menyadari akan pengetahuan (*knowledge*) merupakan aset terpenting dan berharga untuk sebuah perusahaan, sehingga perusahaan mulai menerapkan *knowledge sharing* bagi karyawan seperti berbagi hal-hal baru yang belum diketahui oleh sesama karyawan ataupun atasan, berbagi ide baru, teknik pengolahan baru, pengalaman dalam bekerja, dan banyak hal lainnya yang dianggap dapat menciptakan inovasi yang berguna bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Dalam kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan berbentuk formal dan informal, sehingga karyawan dapat

melakukan kegiatan *knowledge sharing* tersebut dimana saja dan kapan saja selama memiliki kesempatan untuk itu. Untuk *knowledge sharing* informal biasanya dilakukan sesama karyawan adalah pemecahan masalah ataupun hanya sekedar berbagi pengalaman satu sama lain. *Knowledge sharing* yang dilakukan secara formal yang dilakukan oleh karyawan berbentuk pelatihan dan pertemuan rutin yang dapat menciptakan inovasi atau pun memberikan informasi penting dan pengetahuan sehingga karyawan dapat berpikir secara kritis. Untuk mengantisipasi persaingan dalam bidang air minum dalam kemasan (AMDK) yang semakin ketat dan untuk meningkatkan penjualan serta pendapatan perusahaan, maka PT. Tirta Sibyakindo perlu meningkatkan kinerja karyawannya dengan pengetahuan dan inovasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai “**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA SIBYAKINDO BERASTAGI MELALUI MEDIASI PERILAKU INOVATIF.**”

1.2. Rumusan masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Beberapa hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah pengetahuan dan inovasi. Sebuah inovasi produk memerlukan pengetahuan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan informasi atau pengetahuan baru kepada karyawannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kesadaran akan pentingnya sumber daya pengetahuan akan menjadikan nilai penting sebuah perusahaan. Semakin unggul SDM, maka semakin tinggi juga daya saingnya. PT.

Tirta Sibyakindo merupakan sebuah perusahaan yang memiliki produk dengan pangsa pasar yang paling besar di antara semua pesaing AMDK. PT. Tirta Sibyakindo memiliki sumber daya yang melimpah, teknologi yang canggih, untuk itu dalam mengelola hal tersebut sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dengan cara melakukan berbagi pengetahuan dalam meningkatkan inovasi. Memiliki sumber daya yang melimpah dan teknologi yang canggih tetapi tidak memiliki SDM yang dapat mengelola dan memanfaatkan hal tersebut dengan baik sehingga tidak mungkin bagi perusahaan mendapatkan keberhasilan dalam menuju tujuannya.

1.2.2 Pertanyaan penelitian

Berdasarkan hal tersebut, maka perlu ditinjau secara mendalam terhadap *knowledge sharing*, dan inovasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut diuraikan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sibyakindo?
2. Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sibyakindo?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Tirta Sibyakindo?
4. Apakah perilaku inovatif memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan PT. Tirta Sibyakindo?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk, yaitu :

1. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi
2. Mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi
3. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap perilaku inovatif karyawan PT. Tirta Sibayakindo?
4. Mengetahui perilaku inovatif memediasi hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan PT. Tirta Sibayakindo

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta penerapan ilmu perkuliahan mengenai *knowledge sharing*, inovasi dan kinerja pada sebuah instansi.

1.4.2 Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak instansi.

1.4.3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mahasiswa lain di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas lain.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan ringkasan dari rumusan masalah diatas, peneliti membuat Batasan masalah sebagai berikut :

1. Variabel penelitian antara lain : *Knowledge sharing*, Perilaku Inovatif dan Kinerja.
2. Penelitian dilakukan di PT. Tirta Sibayakindo yang beralamat di JL. Medan-Berastagi No.55, Daulu, Kec. Berastagi, Kab. Karo, Sumatera Utara.
3. Penelitian dilaksanakan pada periode November sampai Desember 2022.
4. Karyawan PT. Tirta Sibayakindo Berastagi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja. Dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Tirta Sibayakindo.
2. Perilaku inovatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo.
3. *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Hal ini menjelaskan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh untuk dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo.
4. Perilaku inovatif memediasi hubungan *knowledge sharing* dan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tirta Sibayakindo melalui perilaku inovatif sebagai mediasi. Dimana terdapat mediasi sebagian pada variabel tersebut.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini memiliki banyak keterbatasan dan banyak kekurangan, sehingga dapat diperbaiki untuk penelitian-penelitian berikutnya. Beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian ini hanya berfokus kepada karyawan yang ada pada PT. Tirta Sibayakindo.
2. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana dalam pengisian kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat asli dari responden.
3. Kurangnya referensi penelitian yang berkaitan dengan variabel yang digunakan peneliti.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi , yaitu :

1. PT. Tirta Sibayakindo harus mampu mempertahankan serta mengembangkan kualitas SDM dalam mengelola sumber daya alam yang dimiliki serta perusahaan, sehingga akan mampu bersaing dan mencapai tujuan dari perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, hendaknya perusahaan dapat mendukung kegiatan-kegiatan yang menyediakan tempat dan waktu untuk karyawan melakukan diskusi ataupun pelatihan yang dapat berbentuk seminar, workshop, dan lainnya. Hal ini akan berguna untuk meningkatkan kompetensi diri pada setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, R., Krishna, Y., Sari, Fitriana M., & Heriyani, W. (2022). *Bisnis menjanjikan air dalam kemasan*. <https://www.validnews.id/ekonomi/bisnis-menjanjikan-air-dalam-kemasan>
- Andika, A. (2017). Meningkatkan knowledge sharing di organisasi: Studi literatur terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi knowledge sharing. *Behaviour and Information Technology*, 31(11), 230–237. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2012.745277>
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 53–64.
- Ayuning, A. A. (2019). *Pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Eastparc Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/15131>
- de Jong, J. P. J., & Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers' innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management*, 07(02), 189–212. <https://doi.org/10.1142/s1363919603000787>
- Elny, S. (2021). Pengaruh perilaku kerja inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di cv. Enzo Medan. *Wahana Inovasi*, 10(2). <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/4946>
- Etikariena, A., & Rahmahthia, S. E. (2019). Pengaruh knowledge sharing behavior terhadap perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan PT X dan PT Y. *Journal Psikogenesis*, 7(2), 116–128. <https://doi.org/10.24854/jps.v7i2.1126>
- Fikri, F. (2022). *Pengaruh knowledge sharing dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening*. 20, 1–20.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Kuncoro, M., & Kristiaji, W. C. (2005). *Strategi bagaimana meraih keunggulan kompetitif*. Erlangga.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). *The influential factors of employees' innovative behavior and the management advices*. December, 446–450.
- Lumbangaol, C. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Djitoe Mesindo Batam*.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen knowledge sharing berbasis komunitas*. <https://docplayer.info/30699838-Manajemen-knowledge-sharing-berbasis-komunitas.html>
- Mazidah, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh knowledge sharing terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(2), 1–22.
- Mira, E. (2019). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal of Economic, Management and Accounting*, 6(8), 75–81.

- <https://doi.org/10.1108/01437721011088548>
- Novianti, S. E. (2021). Perilaku inovatif dan keterikatan kerja pada karyawan milenial. *Skripsi*.
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan perusahaan milik pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698>
- Putro, N. Y. A. (2017). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing*. 1–97.
- Revuyandi, D. (2021). *Pengaruh knowledge sharing dan hardskill terhadap kinerja karyawan di Dago Suites Apartement Bandung – Pt Istana Group*.
- Rizana, D. (2017). Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, persepsi dukungan organisasi dan person job fit terhadap perilaku inovatif. *Jurnal Fokus Bisnis*, 13(3), 93–102.
- Sidharta, G. (2020). Teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) Thibaut & Kelley. *ResearchGate*, june, 0–7. https://www.researchgate.net/publication/344774544_Teori_Pertukaran_Sosial_Social_Exchange_Theory_Thibaut_Kelley
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Hserany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan. In *kinerja karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Sobirin, M. A., & Maufur, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi terhadap kinerja melalui organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan Spbu 4452212 Brebes. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2), 47–61. <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i2.775>
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.