

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Knowledge Management*

Menurut Tjakraatmadja dan Lantu (2006: 143) secara umum manajemen pengetahuan dapat dijelaskan sebagai langkah-langkah sistematis untuk mengelola pengetahuan dalam organisasi untuk menciptakan nilai dan meningkatkan keunggulan kompetitif. Manajemen pengetahuan dapat diartikan sebagai sebuah kegiatan untuk mengelola suatu pengetahuan atau kemampuan seseorang maupun kelompok/organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Pawit M. Yusup (2012: 17) yang mengatakan bahwa manajemen pengetahuan sama halnya dengan manajemen diri, manajemen perusahaan, manajemen kalbu, manajemen rumah tangga, dan manajemen aspek lainnya yaitu yang dikelola, diurus, direncanakan, dipantau, dikoordinasikan, dikendalikan, dilaporkan segala sesuatunya adalah pengetahuan.

Knowledge Management terdapat beberapa proses pengetahuan yaitu mengakses, mengukur, mengumpulkan, menangkap, mengorganisir, mengevaluasi, menyusun, menciptakan, berbagi, menginternalisasi,

memanfaatkan, mengeksploitasi, dan lain sebagainya. Proses pengetahuan tersebut memiliki fungsi sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan pada suatu lembaga.

Beberapa aktivitas dan proses *knowledge management* (KM), yaitu:

1. *Knowledge Creation*
2. *Knowledge Sharing*
3. *Knowledge Seeking*

Dalam penelitian ini, peneliti akan lebih berfokus pada *knowledge sharing* yang dilakukan oleh CV. Epicologie

2.1.2 Knowledge Sharing dalam Organisasi

Knowledge sharing adalah salah satu bagian dari proses *knowledge management*. Menurut Becerra & Sabherwal dalam bukunya *Knowledge Management: Systems and Processes* (2010), *Knowledge sharing* merupakan proses dimana tacit dan *explicit knowledge* dikomunikasikan kepada individu lain, dan terdapat 3 hal penting yang terjadi dalam *knowledge sharing*, yaitu:

1. Pertukaran pengetahuan yang efektif, dimana penerima pengetahuan dapat memahami pengetahuan yang diterimanya dan mengaplikasikannya.
2. Pengetahuan sebagai suatu hal yang dibagi kepada orang lain, bukan rekomendasi berdasarkan pengetahuan tersebut.

3. Berbagi pengetahuan dapat dilakukan antar individu, group, departemen dan organisasi.

Andika (2015: 231), menjelaskan bahwa *Knowledge sharing* memiliki beberapa manfaat, yaitu:

1. Mendorong penyebaran pembelajaran individu ke seluruh organisasi
2. Memfasilitasi pengembangan kompetensi
3. Berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi
4. Berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif
5. Berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi organisasi

Penggunaan *knowledge sharing* dengan benar dan tepat akan dapat membantu CV Epicologi untuk menghasilkan inovasi dalam menghadapi perkembangan industri kreatif dalam menghadapi perkembangan ke industri 4.0 saat ini.

Menurut Aulawi., et al. (2009) mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* berperan dalam meningkatkan *individual innovation capability*, karena *knowledge sharing* dapat memfasilitasi para individu untuk melakukan *re-used* dan regenerasi *knowledge* yang ada di dalam organisasi, sehingga pada akhirnya kemampuan inovasi individu di organisasi tersebut akan meningkat. *Knowledge sharing* yang dilakukan dalam suatu organisasi juga dapat mendorong terciptanya kreasi baru, menumbuhkan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan intrapersonal, kreativitas, dan pemecahan masalah, sehingga *knowledge sharing* berdampak positif terhadap

individual innovation capability. Knowledge sharing antara anggota organisasi cenderung menghasilkan ide-ide baru untuk mengembangkan inovasi proses dan produk.

(Mehrabani, 2012)

2.1.2.1 Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Tohidinia, Z. dan Mosakhani, M. dalam jurnalnya *Knowledge sharing Behavior and Its Predictors* (2010), menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi *Knowledge sharing*, yaitu:

a. Teknologi Informasi

Pekerjaan yang bersifat “*knowledge work*” menyebabkan para karyawan harus bisa mendayagunakan teknologi informasi dalam rangka menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja. Sistem informasi berbasis komputer dan media elektornik memberikan kontribusi dalam menyediakan informasi berharga bagi para karyawan.

b. Iklim Perusahaan

Iklim organisasi merujuk pada aspek-aspek lingkungan yang secara sadar diterima oleh anggota organisasi. Artinya, iklim organisasi merujuk pada bagaimana anggota organisasi menerima apa yang ada di sekitar tempat kerja mereka sebagai bagian dari kegiatan sehari-hari mereka.

2.2 Penelitian Sejenis Sebelumnya

Muh. Arvin Putra dari Universitas Hasanuddin, pada tahun 2013 pernah melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi *Knowledge sharing* Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Makassar”. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap intensi *knowledge sharing* dan dari hasil pengujian regresi maka dapat diketahui bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap intensi *knowledge sharing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Makassar adalah sarana pendukung. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif yang hanya menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Intensi *Knowledge Sharing* di perusahaan perbankan, berbeda dengan penelitian ini yang dapat menjelaskan proses implementasi *Knowledge Sharing* yang dilakukan di dalam sebuah perusahaan industri kreatif. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti proses *Knowledge Sharing* dalam perusahaan.

Naftalita Ghaniyu dari Politeknik Negeri Bandung, pada tahun 2017 juga pernah melakukan penelitian tentang *knowledge sharing* dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kreativitas Karyawan (Studi Kasus di PT. Gistex Textile Division)”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kreativitas karyawan di Kantor PT. Gistex Textile Division. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempengaruhi kreativitas karyawan sebesar 25% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan. Penelitian tersebut juga menggunakan

metode kuantitatif yang hanya menjelaskan apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kreativitas karyawan di perusahaan, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan metode kualitatif sehingga dapat menjelaskan proses implementasi *Knowledge Sharing* di dalam sebuah perusahaan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu meneliti proses *Knowledge Sharing* mempengaruhi kreativitas karyawan yang dapat memunculkan inovasi.

Desita Maria dari Universitas Sumatra Utara, pada tahun 2017 juga pernah melakukan penelitian tentang “Penerapan Knowledge Management dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan: Studi Kasus pada Perpustakaan Unika Santo Thomas Medan”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui penerapan Knowledge Management dalam meningkatkan kinerja pegawai Perpustakaan UNIKA Santo Thomas Medan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan knowledge management di Perpustakaan UNIKA sudah diterapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari segi kompetensi sumber daya manusia, pegawai mengikuti pelatihan, simulasi serta seminar yang dilakukan oleh pihak perpustakaan maupun dari pihak luar dengan adanya kegiatan tersebut pengetahuan dapat dibagikan kepada pegawai lainnya dengan diskusi melalui forum diskusi perpustakaan. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam meneliti penerapan *Knowledge Management* di dalam perusahaan atau organisasi, yang membedakan adalah dalam penelitian ini hanya meneliti penerapan *Knowledge Sharing* yang merupakan bagian dari *Knowledge Sharing*.