BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berbagi pengetahuan pada prinsipnya adalah membuka kesempatan belajar bagi para karyawan. Berbagi pengetahuan merupakan bagian dari proses *knowledge management*. Melalui berbagi pengetahuan, diharapkan akan bertambah ilmu, pengalaman dan menumbuhkan maupun mengembangkan ide-ide baru. Berbagi pengetahuan terjadi ketika setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengekspresikan pandangan, pendapat, kritik, dan pendapat mereka kepada anggota lain. Yang penting adalah berbagi harus dilakukan untuk memberikan wawasan karyawan tentang kegiatan dalam lingkup pekerjaan mereka. Kegiatan ini dapat dilakukan secara teratur, tergantung pada kebijakan kepemimpinan perusahaan. Budaya berbagi pengetahuan di kalangan karywan harus dikembangkan secara terus menerus dan berkelanjutan. Berbagi pengetahuan akan menambah wawasan karyawan mengenai kegiatan dan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai perhotelan. kegiatan berbagi pengetahuan dapat dilakukan secara rutin dan berkala.

Hotel merupakan usaha jasa pelayan yang cukup rumit pengelolaanya, jumlah pengunjung hotel berbintang terutama didaerah Batam juga semakin meningkat. Bedasarkan data dari BPS Kota Batam perkembangan pengunjung hotel berbintang januari 2019 adalah 134.415 sedangkan desember 2019 adalah 190.232 yang mengalami kenaikan sebesar 41.5%.

Dengan meningkatnya jumlah pengunjung ke hotel berbintang di Kota Batam, demikian juga motivasi untuk meningkatkan efisiensi manajer. Efisiensi hotel adalah fokus organisasi. Kinerja adalah suatu hal yang wajib disampaikan dengan berbagai pemangku kepentingan untuk menentukan tingkat keberhasilan hasil departemen terkait dengan visi yang akan dilaksanakan perusahaan. Terakhir, kinerja adalah alat manajemen untuk menilai dan memeriksa kemajuan.

Organisasi dapat menggunakan banyak strategi untuk mengelola kinerja karyawan. Salah satu strategi yang diiklankan hari ini adalah *Knowledge Sharing*. Apabila pekerja mempunyai banyak pengetahuan tentang pekerjaan dan mampu mengelola pengetahuan itu dengan baik, itu akan mempengaruhi efisiensi

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

karyawan mereka. Dengan menggunakan berbagi pengetahuan dengan organisasi karyawan, menambah dan mengelola pengetahuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di organisasi.

Berbagi pengetahuan telah menjadi aset strategis paling kritis, terutama di antara organisasi dengan intensitas pengetahuan yang tinggi. Pengetahuan melekat pada individu, oleh karena itu pengetahuan yang lebih spesifik bersumber dari pengetahuan pekerja yang dapat berinovasi, memahami, menyerap, dan memanfaatkan pengetahuan khusus di tempat kerja. Pengetahuan pekerja didefinisikan sebagai mereka yang efisien menghasilkan ide-ide baru dan menciptakan produk-produk baru, dan karenanya menanamkan informasi terkini pengetahuan dan meningkatkan daya saing. Karena itu, organisasi harus mendorong pengetahuan pekerja untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan informasi bersama dengan orang lain untuk berhasil menyebarkan pengetahuan dalam organisasi dan menciptakan nilai inti. Oleh karena itu, mendorong pengetahuan pekerja untuk berbagi secara diam-diam dan eksplisit pengetahuan dan karenanya untuk menciptakan perilaku berbagi pengetahuan telah menjadi yang paling kritis masalah manajemen (Wang *et al.*, 2015).

Berbagi pengetahuan akan berdampak positif pada kinerja tim, berbagi pengetahuan dapat menyebabkan kinerja tim yang lebih baik karena peningkatan pengambilan keputusan dan koordinasi. akumulasi berbagi pengetahuan mengarah pada pemahaman yang lebih besar tentang masalah yang belum terpecahkan dan pengetahuan yang ada antara tim anggota yang berkontribusi pada keputusan yang lebih baik. Diberikan pengalaman dalam berbagi pengetahuan, anggota tim mampu memahami isyarat kecil dari orang lain dan memperbaiki kesalahan (Park dan Lee, 2013).

Salah satu tanggung jawab berbagi pengetahuan adalah menciptakan tenaga kerja yang lebih kreatif sehingga kita dapat belajar dan berinovasi dengan baik di antara karyawan kita. Ini adalah berbagi pengetahuan dan memberi karyawan kesempatan untuk belajar di organisasi. (Raharso, 2016). Pentingnya berbagi pengetahuan untuk yang baru penciptaan dan inovasi berbagi pengetahuan adalah proses yang memungkinkan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dan

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

kelompok untuk ditransfer ke tingkat organisasi, di mana itu dapat diterapkan pada pengembangan produk baru, layanan dan proses (Ordaz *et al.*, 2011).

Berbagi pengetahuan adalah dimana karyawan melakukan pertukaran pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan berbagai departemen. Berbagi pengetahuan adalah melibatkan karyawan mengakses informasi dan pengetahuan terkait untuk membuat dan menggunakan jaringan pengetahuan dalam organisasi. Berbagi pengetahuan adalah proses dimana orang berbagi pengetahuan dan menciptakan pengetahuan baru. Proses berbagi pengetahuan mengubah pengetahuan pribadi menjadi pengetahuan organisasi (Raharso, 2016).

Berbagi pengetahuan adalah proses pertukaran pengetahuan antara dua pihak, di mana karyawan bekerja sama untuk menciptakan pengetahuan dan konsekuensinya mencapai tujuan bersama, disebut berbagi pengetahuan niat sebagai probabilitas subjektif individu yang berkomitmen untuk berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan memfasilitasi perilaku berbagi pengetahuan, menciptakan nilai pengetahuan, meningkat manfaat masa depan individu, dan menambah nilai pada aset diam-diam organisasi (Wang *et al.*, 2015).

Seperti yang disebutkan diatas, penulis ingin meneliti tentang **"Pengaruh *Reward dan Human Resource Practice* terhadap *Knowledge Sharing* dengan *Trust* sebagai mediasi pada Hotel Bintang Empat".**

1.2 Permasalahan Penelitian

Dari penjelasan di atas, penulis menemukan masalah berikut :

a. Apakah *Reward* berhubungan positif pada *Knowledge Sharing?*
b. Apakah *Human Resource Practice* berhubungan positif pada *Knowledge Sharing?*
c. Apakah *Reward* berhubungan positif pada *Trust?*
d. Apakah *Human Resource Pratice* berhubungan positif pada *Trust?*
e. Apakah *Trust* berhubungan positif pada *Knowledge Sharing?*
f. Apakah *Reward* yang dimediasi oleh *Trust* berhubungan positif pada *Knowledge Sharing?*
g. Apakah *Human Resource Practice* yang dimediasi oleh *Trust* berhubungan positif pada *Knowledge Sharing?*

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Pertanyaan-pertanyaan di atas dapat digunakan untuk tujuan survei ini :

a. Menjelaskan dan menguji *Reward* berhubungan terhadap *Knowldge Sharing.*
b. Menjelaskan dan menguji *Human Resource Pratice* berhubungan terhadap *Knowldge Sharing.*
c. Menjelaskan dan menguji *Reward* berhubungan terhadap *Trust.*
d. Menjelaskan dan menguji *Human Resource Pratice* berhubungan terhadap *Trust.*
e. Menjelaskan dan menguji *Reward* yang dimediasi oleh *Trust* berhubungan terhadap *Knowledge Sharing.*
f. Menjelaskan dan menguji *Human Resource Pratice* yang dimediasi oleh *Trust* berhubungan terhadap *Knowledge Sharing.*

1.3.2 Manfaat Penelitian

A. Untuk pihak perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan rekomendasi terhadap perusahaan untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kompensasi dan kinerja personel dengan dimediasi oleh kepercayaan yang terlibat dalam berbagi pengetahuan yang tepat dan akurat sehingga pemilik bisnis dapat mengembangkan berbagi pengetahuan.

B. Untuk pihak akademik

Sebagai referensi dan informasi tentang penelitian mendalam tentang berbagi pengetahuan dan faktor-faktor yang memengaruhi hotel bintang empat.

1.4 Sistematika Pembahasan

Ini adalah cara bagi para peneliti untuk mengatur dokumen peneliti dan peneliti menulis semua artikel dalam lima bab (5).:

BAB I : PENDAHULUAN

Sub bab mencakup sejarah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, minat penelitian, dan diskusi sistematis.

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020

BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bagian kerangka teoritis dan ekspresi hipotesis menggambarkan isi kerangka teori dan bentuk hipotesis yang merupakan alasan untuk masalah yang perlu diperiksa.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, metodologi survei menjelaskan desain, survei survei, definisi manipulasi variabel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Adapun analisis dan diskusi tentang statistik, hasil tes eksternal, pengujian hipotesis tradisional, dan interpretasi pengujian hipotesis

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Ringkasan keterbatasan dan rekomendasi memberikan rekomendasi dan rekomendasi ringkasan untuk survei berikut.

Andreas Pratama. Pengaruh Reward dan Human Resource Practices terhadap Knowledge Sharing dengan Trust Sebagai Mediasi pada Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam.
UIB Repository©2020