PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP INNOVATION CAPABILITY MELALUI ABSORPTIVE CAPACITY PADA PT. MITRA RAJAWALI BANJARAN

Dian septiani

Universitas Komputer Indonesia

Abstract

Knowledge sharing is a process where individuals mutually exchanging knowledge and experience they have. Absorptive Capacity is the reason the company to invest in research and development. Innovation Capability is required for fresh ideas will continue to be born in a company and be very much in line with the increase of knowledge, including learning from the experience level of the resulting innovations will increase. The purpose of this study was to analyze the Knowledge Sharing Innovation Capability through Absorptive Capacity at PT Mitra Rajawali Banjaran.

The method used is descriptive method with a quantitative approach. Total 55 samples were taken using a stratified random sampling technique from 120 populations. The unit of analysis in this study were employees at PT Mitra Rajawali Banjaran.

Results of path analysis concluded that significant Knowledge Sharing on Innovation Capability Through Absorptive Capacity, with the greatest degree of influence is Absorptive Capacity on Innovation Capability.

Key words : *Knowledge sharing, Absorptive Capacity, and Innovation Capability*

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada persaingan bebas, para pelaku ekonomi harus bersiap diri untuk memasuki keungulan kompetitif (*competitive advantage*) yang tinggi. Sebagaimana yang telah disepakati perjanjian dalam AFTA, APEC dan WTO dimana setiap perusahaan harus menghadapi persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan lain. Dengan telah disepakatinya perjanjian tersebut maka perusahaan tidak akan bisa melepaskan diri dari pengaruh globalisasi yang melanda dunia dengan segala sisi positif maupun negatifnya.

Globalisasi menyebabkan kehidupan perusahaan akan berubah menjadi lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah bahkan penuh ketidakpastian. Dampak globalisasi menuntut setiap perusahaan di belahan dunia manapun berusaha untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi guna menjadi perusahaan yang tetap diperhitungkan meski dalam gempuran perubahan zaman.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi agar organisasi dapat bertahan dalam gempuran globalisasi. Tentunya setiap organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai, yang dimana tujuan tersebut diraih dengan dukungan dari elemen-elemen yang berada dalam organisasi tersebut. Meskipun demikian salah satu elemen yang dapat menunjukan keunggulan potensial adalah sumber daya manusia. Keberadaan manusia dalam keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Dalam pandangan terhadap manusia, tujuan dalam suatu organisasi tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif manusia bagaimana pun canggihnya alat-alat yang dimiliki sebuah perusahaan. Alat-alat canggih yang dimiliki sebuah perusahaan tidak ada manfaatnya bagi sebuah perusahaan, jika peran aktif manusia tidak diikutsertakan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kenyataan bahwa sumber daya manusia menjadi pusat perhatian perusahaan untuk diarahkan mencapai *human resources champions*. Karena itu, maka fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak lagi berjalan sendiri-sendiri akan tetapi harus bersinerji satu sama lain.

Pada dasarnya penciptaan pengetahuan berasal dari individu. Pengetahuan yang terdapat dalam organisasi adalah hasil kreasi dari orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Penciptaan pengetahuan dilakukan dengan merancang kerangkanya yang diawali dari data, informasi, dan pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya, sedangkan fungsi organisasi sendiri dalam penciptaan pengetahuan adalah memberikan dukungan kepada individu yang ada di dalam organisasi.

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki. Melalui *knowledge sharing*, akan terjadi peningkatan nilai dari pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi.

Kesadaran tentang pentingnya *knowledge sharing* bagi kinerja sebuah organisasai sudah ada sejak lama. *Knowledge Sharing* merupakan bagian dari formulasi strategi yang diciptakan untuk menghindari atau meminimalisir rintangan yang akan dihadapi baik oleh organisasi maupun karyawannya sendiri.

Pengelolaan pengetahuan melalui *knowledge sharing* menjadi kebutuhan yang mutlak bagi perusahaan, karena perusahaan yang memiliki kemampuan menyerap pengetahuan akan mampu mengelola dan mengeksploitasi pengetahuan pada sumber dayanya akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berdampak pada eksistensi perusahaan ditengah iklim persaingan yang semakin memanas.

Kemampuan dalam menyerap pengetahuan *(absorptive capacity)* disebutkan sebagai alasan perusahaan untuk berinvestasi di bidang riset dan pengembangan. Pengembangan dan riset ini akan mengetahui sejauhmana perusahaan mampu mengelola pengetahuannya dengan melihat kreativitas dan inovasi yang dihasilkan (Tiurma, Ningky 2010:61). Kemampuan untuk mengevaluasi dan memanfatkan pengetahuan yang berasal dari luar dengan lebih baik akan membuka pola pikir individu dan organisasi untuk selalu berkembang menciptakan kreasi dan inovasi guna menjadi pemenang dalam persaingan yang semakin ketat ini.

Kemampuan berinovasi *(Innovation Capability)* diperlukan karena ide-ide segar akan terus lahir di sebuah perusahaan dan menjadi sangat banyak seiring dengan meningkatnya pengetahuan termasuk belajar dari pengalaman maka tingkat inovasi yang dihasilkan pun akan meningkat, dimana dari hasil pengelolaan pengetahuan akan menghasilkan beragam ide-ide baru.

Tabel 1.1
Output PT. Mitra Rajawali Banjaran

Alat Kontrasepsi	Alat Suntik Sekai Pakai	Alat-Alat Medis
1. Artika 2. Artika gold 3. U – Save 4. Artika Long Love 5. Andalan 6. Sutra	Auto Disable Syringe	1. Infusion Set 2. Butterfly Needle 3. Urine Bag 4. I.V Catheter 5. Surgical Gloves

Menurut Tobing (2007) pengembangan *knowledge sharing* harus mempertimbangkan elemen-elemen dari *knowledge sharing*, seperti peserta (karyawan), contributor, media dan tersedianya orang yag memfasilitasi knowledge sharing itu sendiri. Semua elemen tersebut diintegrasikan oleh *trust* (kepercayaan). Tanpa rasa percaya antar karyawan maka proses knowledge sharing yang sedang dilakukan oleh organisasi akan terhambat

Knowledge sharing mencakup dua tindakan yaitu pengirim atau memberikan pengetahuan kepada penerimanya yang potensial dan kemampuan penyerapan oleh seseorang atau kelompok (*absorptive capacity*). Pengetahuan memberikan satu kemampuan untuk memperoleh informasi baru.

Henry fayol (dalam Sahrir Bachrudin, 2013) menyatakan dengan penempatan kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan dengan efektif berdasarkan prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (theright man in the right place). Menurut Zahra dan George (dalam Tiurma dan Nungky, 2010), Absorptive capacity mengklasifikasikan dua dimensi yaitu potential absorptive capacity dan realized absorptive capacity. Potential absorptive capacity merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu berdasarkan pengalaman, keahlian dan latar belakang pendidikan. Maka apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang tiak sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki (potential absorptive capacity) maka akan terjadi ketimpangan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut James Brian Quinn (2004), salah satu factor yang dapat mendukung tercapainya kemampuan berinovasi adalah Iklim inovasi dan visi dimana Perusahaan memberi dukungannyata untuk terwujudnya suasana inovasi.

Sehubungan dengan kondisi sebagaimana yang telah dijelaskan, pengetahuan telah diciptakan dan tergolongkan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika organisasi perlu dikembangkan dan ditransfer keseluruh unit-unit organisasi melalui *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) untuk dapat diseberluaskan dan diaplikasikan dalam organisasi secara maksimal, sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga organisasi mau berinovasi dan mampu untuk bersaing.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti, membahas dan menganalisa berdasarkan teori-teori yang ada. Maka untuk melakukan penelitian ini penulis mengambil judul : **"*Pengaruh Knowledge Sharing* Terhadap *Innovation Capability* Melalui *Absorptive Capacity* Pada PT. Mitra Rajawali Banjaran."**

II. KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

Knowledge sharing baik yang bersifat spontan, terstruktu maupun tidak terstruktur merupakan hal yang sangat vital bagi kesuksesan organisasi. *Knowledge sharing* merupakan salah satu aktivitas dalam *knowledge management* Sebuah organisasi seyogyanya mengembangkan tenaga kerja untuk mengelola dan menyusun pengetahuan yang dimilikinya.

Pengombinasian atau pengintegrasian pengetahuan akan mengurangi pengetahuan yag terlalu berlebihan dan tidak terkoordinasi, meningkatkan gambaran pengetahuan dengan konsisten, serta akan menngkatkan efisiensi dengan mengurangi volume yang berlebihan.

Perbedaan pengetahuan dari berbagai macam individu semestinya diintegrasikan untk memaksiamalkan efisiensi. Oleh karena itu tugas utama organisasi adalah mengintegrasikan pengeahuan khusus dari induvidu-individu yang berbeda melalui *knowledge sharing*.

Terdapat beberapa pengertian *knowledge sharing* yang disampaikan oleh beberapa ahli, sebagai berikut :

1. **Lin, 2007**

   Berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial yang melibatkan mentransfer pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antara anggota organisasi. Semua jenis berbagi pengetahuan dapat terjadi di kedua tingkat, individu (anggota organisasi) dan organisasi itu sendiri. Pada tingkat individu, berbagi pengetahuan adalah kegiatan komunikasi untuk semua rekan kerja untuk saling membantu untuk mendapatkan

hasil yang lebih baik dan lebih cepat atau lebih efisien dalam melakukan tugas organisasi. Untuk organisasi, berbagi pengetahuan adalah proses yang terhubung ke menangkap, pengorganisasian, menggunakan kembali, dan mentransfer pengalaman berdasarkan pengetahuan dalam suatu organisasi dan membuat pengetahuan diakses untuk semua orang yang membutuhkan itu.

2. **Hansen dan Avital (dalam Hilmi A., et al. 2009)**
   Knowlege sharing dapat dipahami sebagai perilaku dimana seseorang secara sukarela menyediakan akses terhadap orang lain mengenai *knowledge* dan pengalamannya.
3. **Hoof dan Ridder (2004)**
   Knowledge sharing merupakan proses dimana individu saling mempertuarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan **eksplisit knowedge**)
4. **Liebowitz, O'Dell dan Grayson, Song (2008).**
   Knowledge sharing adalah pengumpulan dari semua *knowledge* yang ada dari kelompok, tim, divisi dan unit bisnis, dengan tujuan untuk menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. *Knowledge sharing* merupakan pendekatan yang efektif untuk mencapai keuntungan kompetitif yang diperoleh dari pemeliharaan organsisasi.
5. **Bock dan Kim, 2002a; Bock dan Kim, 2002b (dalam Hilmi A., et al. 2009)**
   Secara konseptual *knowledge sharing* dapat didefinisikan sebagai tingkatan sejauh mana seseorang secara aktual
6. **Van den Hoof dan Van Wenen (dalam Tiurma dan Nungki, 2010)**
   Knowledge sharing sebagai aktivitas para individu saling bertukar *intellectual capital persons*. Selain itu Hoof menjelaskan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka.
7. **Szulanski (dalam Luciana 2008)**
   Defined knowledge sharing as the exchange or transfer process of facts, opinions, ideas, theories, principles and models within and between organizations including trial and error, feedback and mutual adjustment of both the sender and receiver of knowledge.
8. **Worldbank (2008)**
   Berbagi pengetahuan sebagai proses menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman secara sistematis, mengelola dan menyimpan pengetahuan dan informasi untuk kemudahan akses dan memindahkan atau diseminasi pengetahuan, termasuk dalam perpindahan dua arah.
9. **Ismail Nawawi (2012:61)**

Knowledge sharing adalah tahapan disseminasi (penyebaran) dan penyediaan *knowledge* pada saat yang tepat untuk karyawan yang membutuhkan

Knowledge sharing dari seorang individu atas sistem informasi atau teknologi informasi, semakin lama akan dapat memberikan pembaharuan bagi keseluruhan *knowledge* suatu organisasi, yang pada gilirannya akan memberikan karakteristik organisasi yang unik bagi perusahaan pesaingnya dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja.

Absorptive capacity memiliki peranan penting dalam memperbaharui pengetahuan dasar perusahaan dan keahlian yang diperlukan untuk bersaing. Perusahaan yang fleksibel dalam menggunakan sumber daya dan kapabilitasnya dapat mengkonfigurasikan kembali sumber daya dasar yang mereka miliki untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan strategis yang muncul.

Cohen dan Levinthal (dalam Tiurma dan Nungki, 2010), *absorprive capacity* adalah *organizational capacity to treat and learn from external knowledge – cririca*l *for innovation*.

Selanjutnya dijelaskan kembali oleh Cohen dan Levinthal (dalam Eliada, 2008), *absorptive capacity* seseorang adalah kemampuan yang bukan hanya ditujukan untuk memperoleh dan mengasimilasi tapi juga untuk menggunakan *knowledge*.

Kemampuan seorang individu untuk mengevaluasi dan memanfatkan knowledge yang berasal dari luar dengan lebih baik merupakan tingkatan fungsi dari *knowledge* terdahulu yang saling berhubungan.

Knowledge terdahulu yang saling berhubungan ini memberikan suatu kemampuan untuk mengenali nilai *knowledge* baru dan untuk mengasimilasi dan menerapkan pengaturan baru. Secara spesifik, *knowledge* terdahulu tersebut dapat mencakup keahlian dasar, pembagian bahasa, atau *knowledge* apapun dari perkembangan teknologi atau perkembangan ilmiah yang paling terbaru pada bidang yang berkaitan.

Kwok dan Gao (dalam Lenny, 2011) meyakini bahwa individu membutuhkan *absorptive capacity* sampai tingkatan tertentu sebelum memiliki keinginan untuk bersikap mendukung perilaku berbagi pengetahuan.

Duro Kutlaca (2008), *Absorptive capacity is the ability to absorb new knowledge and adapt imported technologies.*

Kapasitas penyerapan pengetahuan didefinisikan sebagai efektifitas kapasitas penyerapan pengetahuan, kemampuan untuk mengenali manfaat dari pengetahuan baru yang berasal dari luar dirinya, mengasosiasikannya dengan pengetahuan yang sudah dimilikinya, dan memanfaatkan gabungan pengetahuan tersebut untuk mencari solusi

suatu masalah yang merupakan fungsi dari pengetahuan dasar yang dimiliki sebelumnya dan intensitas usaha seseorang dalam menambah kapasitas penyerapan pengetahuannya

Secara spesifik Zahra dan George (dalam Eliada, 2008) menjelaskan :

"*Absorptive capacity* mencerminkan satu macam dari hubungan kemampuan individual yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu dari pembelajaran dan pemakaian *knowledge*. "

Oleh karenanya, *absorptive capacity* seseorang ditentukan oleh *knowledge* yang dahulu telah dimilikinya. Individu-individu telah membentuk *absorptive capacity*-nya sendiri sebelum mereka terlibat dengan suatu aktivitas dari *sharing knowledge*. Antara individu yang satu dengan yang lainnya akan dapat berbeda level *absorptive capacity*-nya, hal tersebut antara lain dikarenakan adanya perbedaan kondisi seperti pengalaman profesional atau latar belakang pendidikan.

Untuk memiliki tingkat kapasitas penyerapan pengetahuan yang dibutuhkan tersebut, seorang perlu mengetahui berbagai jenis pengetahuan atau topik (aspek keluasan pengetahuan), dan juga perlu menguasai dengan mendalam suatu jenis pengetahuan tertentu (aspek kedalaman pengetahuan). Demikian pula dalam perannya sebagai penerima pengetahuan, ia perlu mengetahui berbagai jenis pengetahuan walaupun hanya gambaran besarnya saja, untuk dapat menghubungkannya dengan pengetahuan yang ia kuasai saat ini.

Untuk mencapai keunggulan bersaing terutama di pasar bebas, maka berbagai macam usaha akan ditempuh oleh perusahaan-perusahaan. Inovasi merupakan salah satu dari beragam cara yang digunakan oleh perusahaan untuk tetap eksis atau survive.

Inovasi berangkat dari ide. Berasal dari mana saja, karyawan, pemilik perusahaan, atau manajemen. Ketika karyawan meyakini bahwa mereka, dan pemilik perusahaan, memiliki hak kepemilikan ide, mereka dapat memilih untuk tetap memegang idenya dan tidak menyerahkannya kepada pemilik perusahaan (Hannah, 2004).

Inovasi diawali dengan ide kreatif. Ide kreatif ini tidak selalu harus berupa upaya penemuan atau atau pencapaian sesuatu yang "besar" namun dapat juga berwujud upaya perubahan kecil untuk memperbaiki praktek yang sedang berlaku.

Menurut West (2000) inovasi adalah :

"Pengenalan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal di tempat kerja. Inovasi tidak mengisyaratkan pembaharuan secara absolut dan perubahan bisa dipandang sebagai suatu inovasi jika perubahan

tersebut dianggap baru bagi seseorang, kelompok, atau organisasi yang memperkenalkannya. Inovasi bisa bervariasi yaitu dari inovasi kecil sampai inovasi yang sangat penting. “

Carnegie dan Butlin (dalam Avanti Fontana, 2007) mendefinisikan inovasi:

“Sebagai sesuatu yang baru atau ditingkatkan yang dihasilkan oleh perusahaan guna menciptakan nilai tambah yang signifikan baik secara langsung atau tidak langsung yang memberi manfaat kepada perusahaan.”

Salah satu penentu utama inovasi adalah tantangan dalam lingkungan organisasi, karena organisasi inovasi memberi tekanan kuat pada kualitas, dan dukungan manajerial untuk inovasi dan sangat menentukan apabila seluruh individu ingin mengembangkan dan mengimplementasikan ide mengenai cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal. Mengembangkan inovasi di tempat kerja dimulai dengan mengembangkan kreativitas individu, sedangkan ide baru berasal dari motivasi, pemikiran, dan implementasi oleh individu di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berinovasi *(innovation capability)* merupakan eksploitasi gagasan – gagasan baru yang diupayakan agar berhasil meraih sukses. Interaksi antara penggagas, pelaksana dan pengguna inovasi dapat menjadi sebuah mekanisme dinamis, terjadi transfer nilai (*value*) di antara elemen inovasi yang saling mengumpan maju (*fedforward*) dan mengumpan balik (*fedback*) Menurut Terziovski (2007), kemampuan inovasi ini menyediakan potensi bagi munculnya inovasi yang efektif.

Lebih lanjut Lawson dan Samson (2001) menjelaskan tentang kemampuan inovasi :

“ Kemampuan inovasi dimaknai sebagai kemampuan untuk mentransformasikan secara berkelanjutan pengetahuan dan gagasan ke dalam berbagai bentuk proses, dan sistem yang baru, bagi keuntungan lembaga dan stakeholder.”

Kebutuhan untuk membentuk konsep kegiatan pembelajaran berfokus pasar sebagai kapabilitas perusahaan memenuhi kebutuhan pasar serta sekaligus sebagai daya-saing perusahaan. Kemampuan berinovasi juga sebagai kemampuan melakukan perubahan dari tingkat kebaharuan dan dari tingkat dampak perubahan.

Lawson dan Samson (2001) mengartikan kemampuan berinovasi :

“Sebagai kapabilitas integrsai pada tingkatan yang lebih tinggi, yaitu kemampuan untuk mengintegrasikan kemampuan dan sumber daya utama perusahaan untuk merangsang inovasi.”

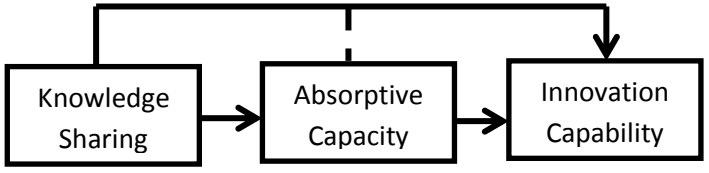
Inovasi bertujuan menciptakan nila-nilai baru. Inovasi juga dikatakan unik karena tiap proses didalamnya unik. Apabila definisi tersebut dikaitkan dengan kemampuan inovasi (innovation capability), dapat dikatakan bahwa pengertian innovation capability merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang berguna bagi organisasi dan dapat berdampak pada keunggulan yang kompetitif.

Organisasi yag berhasil adalah organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dengan menerapkan strategi yang tepat untuk membangun keunggulan yang kompetitif.

Inovasi dapat dinilai dari besar kecilnya inovasi dan pengaruh yang mungkin ditimbulkan. Semakin besar inovasinya, maka semakin besar pula : perubahan, konflik, dan ancaman pada posisi masing-masing individu dalam organisasi.

Kemampuan dalam berinovasi merupakan proses yang terus menerus dan tidak pernah berakhir sebab selalu ada potensi pengembangan

2.2. Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik yang berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Menurut UmiNarimawati (2008:127) “Metode penelitian merupakan carapenelitian yang digunakan untuk mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu”.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono dalam Umi Narimawati *at all* (2010:29), "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas"

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri dalam Umi Narimawati *at all* (2010:29), "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan"

Dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar tidaknya fakta - fakta yang ada serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data

3.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancanagn penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian menurut Umi Narimawati (2010:30) merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan sebuah proses dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian secara baik dan sistematis. Oleh karena itu, membuat desain penelitian sangat penting agar pembuatan sebuah karya ilmiah dapat terselesaikan secara cepat dan baik.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis penelitian	Metode yang digunakan	Unit analisis	Time horizon
T-1	Descriptive	Descriptive & Survey	Karyawan PT. Mitra Rajawali Banjaran	Cross Sectional
T-2	Descriptive	Descriptive & Survey	Karyawan PT. Mitra Rajawali Banjaran	Cross Sectional
T-3	Descriptive	Descriptive & Survey	Karyawan PT. Mitra Rajawali Banjaran	Cross Sectional
T-4, T5, T6	Descriptive & Verificative	Descriptive & Explanatory Survey	Karyawan PT. Mitra Rajawali Banjaran	Cross Sectional

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Nur Indrianto dalam Umi Narimawati et., al., (2010:31), penentuan *construct* sehingga menjadi variable yang apat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dalam mengoperasionalisasikan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengunkuran *construct* yang lebih baik"

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator, serta skala dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengajuan hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai. Maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (Variabel X)

   Menurut Sugiyono dalam (http://id.shvoong.com),

   " Variabel Independen : variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)."

2. Variabel Intervening (Variabel Y)
   Menurut Tuckman (dalam http://teorionline.wordpress.com)
   "Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen."

3. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Variabel Z)
   Menurut Sugiyono dalam (http://id.shvoong.com)
   "Variabel Dependen : sering disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuen. Dalam bahasan Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas."

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian mengenai *knowledge sharing* terhadap innovation capability melalui absorptive capacity. adalah data primer dan data sekunder.

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data – data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari survey (obsevasi), hasil wawancara, dan pengambilan data langsung. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya..

Sejumlah data yang di peroleh dengan cara studi lapangan (*Field Research*) yaitu langsung terjun ke lapangan yang menjadi objekpenelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan, dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan di PT. Mitra Rajawali Banjaran

Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Mitra Rajawali Banjaran untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variable penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan *knowledge sharing* terhadap *innovation capability* melalui *absorptive capacity*.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai penerapan *knowledge sharing* terhadap *innovation capability* melalui *absorptive capacity*

Data sekunder ini didapatkan melalui dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen – dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai *knowledge sharing*, *innovation capability*, serta *absorptive capacity*.

b. Studi Literatur

Studi literatur adalah mengumpulkan data-data yang ada pada setiap variabel yang akan diteliti. Termasuk didalamnya mengumpulkan jurnal dan berbagai teori dari berbagai ahli dalam bidangnya serta penelitian terdahulu sebagai pedoman yang akan dilakukan penelitian berikutnya yang sejenis atau serupa.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Umi Narimawati (2008:161) dalam Umi Narimawati, populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian. Menurut Sugiyono dalam (http:samsudinrembank.blogspot.com) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyekyang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan olehpeneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang menjadi unit pengamatan penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*. Menurut Vincent Gaspersz dalam Umi Narimawati et., al., (2010:38) menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin,

3.5 Metode Analisis

Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Oleh karena itu analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Adapun langkah-langkah analisis verifikatif (kuantitatif) yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Cooper dalam Umi Narimawati (2010:42), validitas adalah :

"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson
x = skor item pertanyaan
y = skor total item pertanyaan
N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrumen

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :
n = ukuran sampel
r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Setelah diuji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas yaitu berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

3) Uji MSI

Untuk dapat diolah menggunakan data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dll (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval salah satu cara yang dapat digunakan adalah Method of Succesive Interval (MSI).

3.6 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010:41) Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit,melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif

a. Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kategori : sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi

Menurut Umi Narimawati (2010:46), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati, 2010:46

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

2. Analisis Verifikatif atau Kuantitatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif dan memberikan nilai pembobotan 1-2-3-4-5 untuk jenis pertanyaan negatif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana dalam Umi Narimawati (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X = *Knowledge Sharing*

Y = *Absorptive Capacity*

Z = *Innovatin Capability*

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
2	0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
3	0.41 – 0.60	Korelasi sedang
4	0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
5	0.81 – 1	Korelasi Tinggi

Sumber: Syahri Alhusin, 2003:157

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

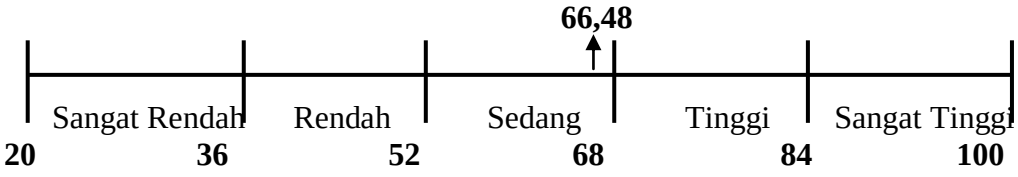
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif



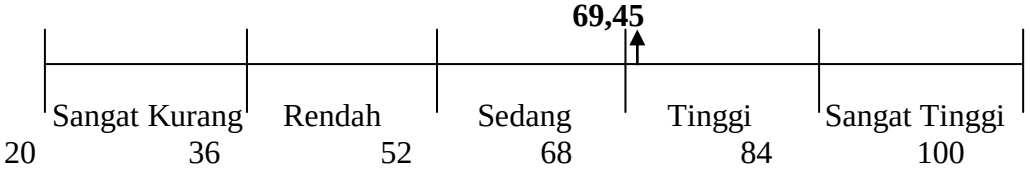
Gambar 4.1
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Knowledge Sharing

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel sebesar 72,32 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa knowledge sharing pada PT Mitra Rajawali Banjaran secara umum berada dalam kategori tinggi.



Gambar 4.2
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Absorptive Capacity

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel absorptive capacity sebesar 66,48 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Absorptive Capacity pada PT Mitra Rajawali Banjaran secara umum berada dalam kategori sedang atau cukup baik.



Gambar 4.3
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Innovation Capability

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Innovation Capability sebesar 69,45 berada pada interval 68 – 84. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Innovation Capability pada PT Mitra Rajawali Banjaran secara umum berada dalam kategori tinggi.

4.2 Analisis Verifikatif

4.2.1Analisis Korelasi

Tabel 4.1
Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Z	X	Y
Pearson Correlation	Z	1,000	,574	,657
	X	,574	1,000	,586
	Y	,657	,586	1,000
Sig. (1-tailed)	Z	.	,000	,000
	X	,000	.	,000
	Y	,000	,000	.
N	Z	55	55	55
	X	55	55	55
	Y	55	55	55

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara knowledge sharing (X) dengan absorptive capacity (Y) sebesar 0,586 dan masuk dalam kategori sedang dengan arah hubungan positif. Arah hubungan positif menunjukan bahw knowledge sharing yang baik akan diikuti dengan peeningkatan absorptive capacity. Kemudian hubungan antara absorptive capacity (Y) dengan innovation capability (Z) sebesar 0,657 masuk dalam kategori kuat atau erat dengan arah hubungan positif, akan tetapi hubungan antara knowledge sharing (X) dengan innovation capability (Z) sebesar 0,574 termasuk dalam kategori sedang dengan arah hubungan positif.

1) Pengujian Knowledge Sharing Terhadap Absorptive Capacity

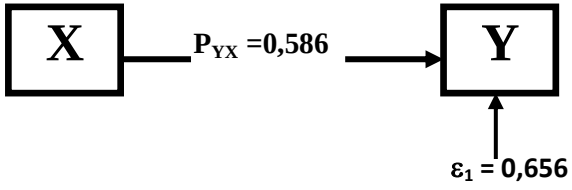
Tabel 4.2
Koefisien Determinasi Knowledge Sharing Terhadap Absorptive Capacity

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586[a]	,344	,332	3,67160

a. Predictors: (Constant), X

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa knowledge sharing memberikan pengaruh sebesar 0,344 atau 34,4% terhadap absorptive capacity dengan kategori rendah, artinya knowledge sharing tidak memberikan kontribusi yang dominan, hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi dari faktor lain yaitu sebesar 0,656 atau 65,6% yang mempengaruhi absorptive capacity. Hal ini didukung oleh Daghfgous (2004) yang dikutip oleh Luciana et al (2008), terdapat factor yang mempengaruhi kemampuan menyerap pengetahuan (absorptive capacity) karyawan melalui aktivitas pelatihan. Selain itu menurut Nonaka dan Takeuchi (1995) yang dikutip oleh oleh Luciana *et al* (2008) , kemampuan mengkoordinasi lintas fungsional, partisipasi dalam pembuatan keputusan dan rotasi kerja memberikan dampak terhadap absorptive capacity. Secara visual jalur dari variabel sharing terhadap absorptive capacity dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.4
Diagram Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Pertama

Berdasarkan diagram koefisien jalur diatas menunjukan bahwa pengaruh langsung knowledge sharing terhadap absorptive capacity sebesar 0,585 dan termasuk dalam tingkat hubungan yang sedang. Sedangkan factor lain berkontribusi sebesar 0,656, artinya kontribusi knowledge sharing terhadap absorptive capacity lebih didominasi oleh factor lain.

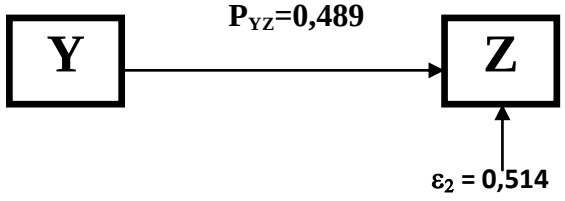
2) Pengujian Absorptive Capacity Terhadap Innovation Capability

Tabel 4.3
Koefisien Determinasi Absporptive Capacity Terhadap Innovation Capability

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657[a]	.432	.422	1.482

Nilai koefisien determinasi (R Square) dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa absorptive capacity memberikan pengaruh sebesar 0,432 atau 43,2% terhadap innovation capability dengan katergori sedang artinya absorptive capacity dapat mempengaruhi innovation capability, namun kontribusi yang diberikan tidak terlalu dominan, hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi yang diberikan dari faktor lain yaitu sebesar 0,568atau 56,8% diluar absorptive capacity. Hal ini didukung oleh Shu-Hsien *et al* (2010*), innovation capability is related to techonolgy and management of the organization*. Secara visual jalur dari variabel absorptive capacity terhadap innovation capability pada PT Mitra Rajawali Banjaran dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.5
Diagram Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

Melalui diagram jaur tesebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing ariabel sebagai berikut :

1) Pengaruh langsung absorptive capacity terhadap innovation capability adalah

= $(Pzy)^2$ = (0,489) x (0,489) = 0,234 (23,4%)

2) Pengaruh tidak langsung absorptive capacity terhadap innovation capability

= (Pzy) x (rxy) x (Pyx) = (0,489) x (0,287) x (0,586) = 0,082 (8,2%)

Jadi pengaruh total absorptive capacity terhadap innovation capability adalah sebesar **23,4 % + 8,2% = 31,6%** dengan arah positif. Artinya semakin baik absorptive capacity akan mningkatkan innovation capability pada PT Mitra Rajawali Banjaran.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan pengaruh langsung absorptive capacity terhadap innovation capability sebesar 23,4% artinya absorptive capacity terhadap innovation capability didominasi oleh pengaruh langsung. Dengan demikian maka perusahan dapat mengabaikan factor lain diluar absorptive capacity dan innovation capability. Selain itu guna meningkatkan innovation capability maka sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan absorptive capacity.

3) Pengujian Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Melalui Absorptive Capacity

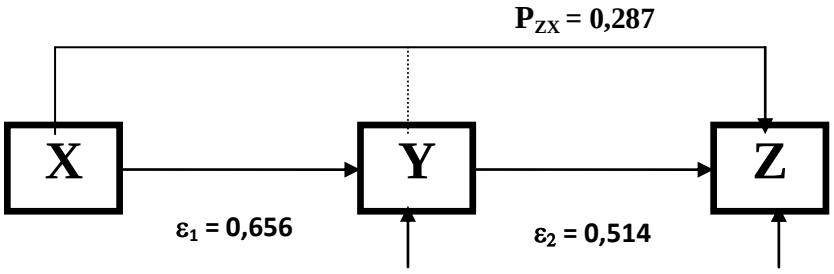
Tabel 4.4
Koefisien Determinasi Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Melalui Absorptive Capacity

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697[a]	,486	,466	1,42323

a. Predictors: (Constant), Y, X

Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa knowledge sharing memberikan pengaruh sebesar 0,486 atau 48,6% terhadap innovation capability dengan katergori sedang artinya knowledge sharing dapat mempengaruhi innovation capability namun memberikan kontribusi yang tidak terlalu dominan, hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi dari faktor lain yaitu sebesar 0,514 atau 51,4% diluar knowledge sharing. Hal ini didukung oleh Hilmi A *et al* (2009*),* beberapa peneliti telah menggunakan intermediate outcome dalam peningkatan innovation capability. Secara visual jalur dari variabel absorptive capacity terhadap. Secara visual jalur dari variabel Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Melalui Absorptive Capacity dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.11
Diagram Koefisien Jalur Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Melalui Absorptive Capacity

Melalui diagram jaur tesebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing ariabel sebagai berikut :

1) Pengaruh langsung Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Melalui Absorptive Capacity adalah
   = $(Pzx)^2$ = (0,287) x (0,287) = 0,0822 (8,22%)
2) Pengaruh tidak langsung Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Melalui Absorptive Capacity adalah
   = (Pzx) x (ryx) x (Pzy) = (0,287) x (0,586) x (0,489) = 0,0823 (8,23%)

Jadi pengaruh total Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Melalui Absorptive Capacity pada PT Mitra Rajawali Banjaran adalah sebesar **8,22 % + 8,23% = 16,45%,** dengan arah positif.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukan bahwa Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Melalui Absorptive Capacity dipengaruhi oleh pengaruh langsung sebesar 8,22% dan tidak langsung sebesar 8,23%. Artinya untuk meningkatkan Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Melalui Absorptive Capacity maka perusahaan harus memperhatikan pengaruh langsung yaitu dengan peningkatan dalam knowledge sharing melalui absorptive capacity yang nantinya akan meningkatkan terhadap innovation capability. Selain pengaruh langsung, perusahaan pun sebaiknya memperhatikan pengaruh tidak langsung yaitu factor lain diluar knowledge sharing tujuannya adalah sama yaitu peningkatan innovation capability.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai knowledge sharing erhadap innovation capability melalui absorptive capacity, maka pada bagian akhir ari penelitian ini penulis menarik simpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut.

1. Hasil penilaian Knowledge sharing pada PT Mitra Rajawali Banjaran termasuk dalam klasifikasi baik atau tinggi, berarti secara keseluruhan knowledge sharing pada PT Mitra Rajawali Banjaran telah berjalan dengan baik.
2. Absorptive capacity pada PT Mitra Rajawali Banjaran termasuk dalam klasifikasi sedang. Pada dasarnya responden atau karyawan sudah memiliki kemampuan dalam menyerap pengetahuan dengan baik berdasarkan kemampuan karyawan dalam menerima dan mencerna instruksi yang diberiakan baik oleh pimpinan maupun rekan kerjanya.
3. Innovation capability pada PT Mitra Rajawali Banjaran termasuk dalam klasifikasi baik atau tinggi.
4. Knowledge sharing memberikan pengaruh terhadap absorptive capacity dengan kategori rendah. Artinya knowledge sharing tidak memberikan kontribusi yang dominan, hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi dari faktor lain yang mempengaruhi absorptive capacity.
5. Absorptive capacity memberikan pengaruh terhadap innovation capability dengan kategori sedang, artinya absorptive capacity dapat mempengaruhi innovation capability, namun kontribusi yang diberikan tidak terlalu dominan, hal ini disebabkan lebih banyaknya kontribusi yang diberikan dari faktor lain.
6. Besarnya pengaruh knowledge sharing secara langsung dan tidak langsung terhadap innovation capability melalui absorptive capacity lebih didominasi oleh pengaruh tidak langsung. Hal ini disebabkan lebih banyaknya faktor lain yang memberikan kontribusi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai knowledge sharing terhadap innovation capability melalui absorptive capacity pada PT Mitra Rajawali Banjaran yaitu sebagai berikut ;

1. Knowledge sharing pada PT Mitra Rajawali Banjaran dapat dikatakan baik. namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan lebih lanjut seperti, melakukan pertemuan rutin antara karyawan dan pimpinan agar terciptanya berbagi pengetahuan yang efektif dan bersinerji.

2. Absorptive capacity pada PT Mitra Rajawali Banjaran sudah dapat dikatakan baik. Oleh karena itu, yang diperlukan adalah evaluasi secara menyeluruh dalam rangka peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang dilakukan secara *continue*.
3. Innovation capability pada PT Mitra Rajawali Banjaran sudah dapat dikatakan baik, hanya perlu peningkatan pada sarana dan prasaran dalam kaitannya dengan teknologi guna peningkatan kemampuan dalam berinovasi baik yang dibutuhkan karyawan khususnya maupun perusahaan secara umumnya
4. Pengaruh Knowledge sharing terhadap absorptive capacity berada pada kategori rendah, maka baiknya karena pengaruhnya rendah maka knowledge sharing terhadap absorptive capacity dapat diabaikan.
5. Absorptive capacity juga memberikan pengaruh terhadap innovation capability dengan kategori sedang, sehingga upaya peningkatannya dengan melakukan pengembangan dan penyempurnaan dalam analisis pengembangan kemempuan berinovasi. Membangun professional networking dengan expert guna melakukan pemutakhiran dan evaluasi pengetahuan agar tetap seusai dengan perkembangan kemampuan dalam berinovasi, dan kebutuhan operasional.
6. Knowledge sharing secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap innovation capability dan faktor lain, melalui absorptive capacity, hal ini menunjukan knowledge sharing akan berpengaruh terhadap innovation capability apabila absorptive capacity karyawan sudah baik. Maka dengan demikian perlu adanya dokumentasi pengetahuan yang diperoleh baik dari internal maupun eksternal perusahaan yang selanjutnya didistribusikan ke unit atau personil yang membutuhkan guna menambah pengetahuan yang akan diserap oleh karyawan. Selain itu menyediakan fasilitator utuk setiap forum yang telah diprogramkan untuk menciptakan berbagi pengetahuan antar personal. Menyediakan akses informasi seluas-luasnya guna memudahkan personil dalam meningkatkan kemampuannya dalam berinovasi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Andrawina, Luciana., Rajesri Govindaraju., TMA Ari Samadhi., dan Iman Sudirman. (2008). Hubungan Antara Knowledge Sharing Capability, Absorptive Capacity Dan Mekanisme Formal: Studi Kasus Industri Teknologi Informasi Dan Komunikasi Di Indonesia. *Jurnal Teknik Industri Vol. 10, No. 2, Desember 2008: 158-170.*

Aulawi, Hilmi., Rajesri Govindaraju.,Kadarsah Suryadi., dan Iman Sudirman. (2009). Hubungan *Knowledge Sharing Behavior* Dan Individual *Innovation Capability. Jurnal Teknik Industri, Vol. 11, No. 2, Desember 2009, Pp. 174-187, Issn 1411-2485.*

Cohen, Wesley M.and Daniel A. Levinthal. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly, Vol. 35, No. 1, Special Issue: Technology, Organizations, and Innovation. (Mar., 1990), pp. 128-152.*

Cummings, Jeffrey. (2003). Knowledge Sharing: A Review Of The Literature. The *World Bank Operations Evaluation Department.*

Firdanianty dan Sholeh, Alvin. 2011. *Smart Knowledge Worker : Bagaimana Individu Menjaga, Mengembangkan dan Mengalirkan Pengetahuan ke Seluruh Sendi Organisasi*, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.

Gitanauli , Tiurma K.F.P dan Ningky Sasanti Munir. (2010). Pengaruh Knowledge Sharing dan Absorptive Capacity terhadap Innovation Capability pada Direktorat Corporate Service dan Direktorat Marketing di PT. Indosat TBk. *Journal of Management and Business Review Vol. 7 No. 1 Januari 2010 : 59-7.*

Herwiyanti , Eliada. (2008). Pengaruh Extrinsic Motivation, Absorptive Capacity, Dan Channel Richness Terhadap Sikap Individu Atas Perilaku Sharing Knowledge. *Universitas Jenderal Soedirman*

Irdiani , Agustin. (2012). Peran *Knowledge Sharing* Di Kalangan Karyawan (Studi Deskriptif Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Timur).

Kurniawati , Susanti. (2010). Inovasi Organisasi. Program Studi Ekonomi dan Koperasi *Universitas Pendidikan Indonesia*.

Kutlaca , Duro. (2008). Measurement of National Innovation Capacity: Indicators for Serbia. *PRIME Indicators Conference, Oslo, May 28-30, 2008*

Martini, Lenny dan Jann Hidajat Tjakraatmadja. (2011). Berbagi Pengetahuan di Institusi Akademik. *Volume 10 Number 2 2011*.

Narimawati, Umi., Sri Dewi Anggadini., Linna Ismawati. (2010). Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Pada Fakultas Ekonomi Unikom .

Nawawi, Ismail. (2012). Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management). Bogor: Ghalia Indonesia.

Putri ., Suhitarini Soemarto, dan Togar Harapan Pangaribuan. (2009). Knowledge Management System: Knowledge Sharing Culture Di Dinas Sosial Provinsi Dki Jakarta. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2009 (SNATI 2009) ISSN: 1907-5022*. *Yogyakarta, 20 Juni 2009.*

Ricky W. Griffin. (2004). *Manajemen edisi 7*. Jakarta : Erlangga.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Robert Kreitner dan Agelo Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi – Organizational Behavior Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat

Setiarso, Bambang, dkk., 2006. *Berbagi Pengetahuan, Siapa Yang Mengelolah Pengetahuan,*

Shu – Hsien , Liao., Chi – Chuan ., Wu, Da – Chian Hu., and Guang An . Tsuei. (2010). Knowledge Acquisition, Absorptive Capacity, and Innovation Capability : An Emperical Study of Taiwan's Knowledge – Intenstive Industries. *International Journal of Human and Social Sciences 5 : 12 2010.*

Siringoringo , Revoldi H. dan Widyaiswara Madya. (2011). Manajemen Proses Inovasi pada Pusdiklatwas BPKP.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. (2008). P*erilaku Organisasi Edisi (12 ed)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta,

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Yuliazmi. (2005). Penerapan Knowledge management pada perusahaan reasuransi: Studi Kasus PT. Reasuransi Nasional Indonesia. *Thesis*

Zahra, S.A., dan George,G. 2002. Absorptive Capacity: A Review, Reconcep-tualization, and Extension, *Academy of Management Review*, pp. 185-203.