

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Transportasi merupakan salah satu elemen yang sangat penting dalam kehidupan manusia, karena hampir seluruh aktivitas manusia tidak lepas dari adanya penggunaan sarana transportasi. Pengaturan transportasi di Indonesia secara umum diatur oleh Kementerian Perhubungan Republik Indonesia (Kemenhub RI), dan secara khusus masing-masing diatur oleh Dinas Perhubungan di setiap Provinsi dan Kabupaten/ Kota, yang terbagi dalam 3 bidang, yaitu darat, laut dan udara. Dalam mendukung Visi Presiden RI, Kementerian perhubungan mengemban tugas strategis sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara yaitu Kementerian Perhubungan sebagai unsur pelaksana pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang perhubungan. Dalam Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Tahun 2020-2024, Direktorat Jenderal Perhubungan Darat telah memuat lima tujuan pembangunan sub sektor perhubungan darat, yakni:

1. Meningkatnya konektivitas transportasi darat dengan satuan rasio
2. Meningkatnya kinerja pelayanan transportasi darat dengan satuan indeks
3. Meningkatnya keselamatan transportasi darat dengan satuan kendaraan per 10.000 keberangkatan
4. Meningkatnya kualitas tata kelola kebijakan, regulasi dan hukum
5. Meningkatnya kualitas tata Kelola pemerintahan yang baik

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), 2021 diketahui bahwa perkembangan transportasi khususnya angkutan jalan darat sejak tahun 2016 hingga tahun 2020 sangat pesat, seperti terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1 Jumlah Kendaraan Bermotor di Indonesia

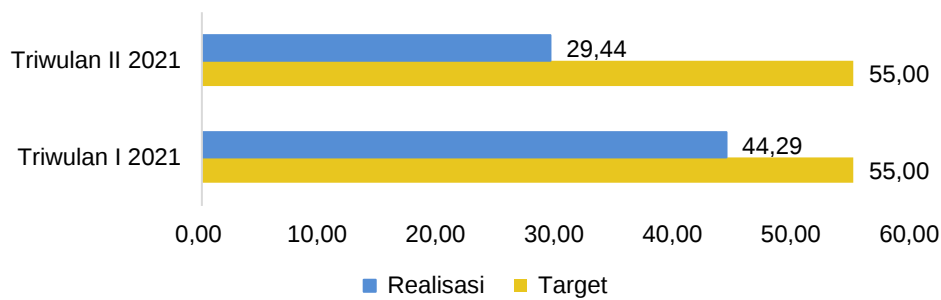
Jenis Kendaraan/ Type of Vehicles	2016 ^{e)}	2017 ^{e)}	2018 ^{e)}	2019	2020	Pertumbuhan per Tahun/ Annually Increase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Mobil Penumpang/ Passenger Car	13 142 958	13 968 202	14 830 698	15 592 419	15 797 746	4,71
Bis/ Bus	204 512	213 359	222 872	231 569	233 261	3,34
Mobil Barang/ Truck	4 326 731	4 540 902	4 797 254	5 021 888	5 083 405	4,11
Sepeda Motor/ Motorcycles	94 531 510	100 200 245	106 657 952	112 771 136	115 023 039	5,03
Jumlah /Total	112 205 711	118 922 708	126 508 776	133 617 012	136 137 451	4,95

Sumber: BPS, (2021)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa sejak tahun 2016 hingga tahun 2020 meningkat sangat pesat dengan nilai rata-rata 4.95% per tahun. Pertumbuhan yang pesat tersebut perlu diatur dengan baik agar tidak timbul permasalahan besar seperti kemacetan, kecelakaan, dan hal lainnya yang berdampak pada pembangunan di Indonesia.

Direktorat Jenderal Perhubungan Darat memiliki fungsi utama dalam mengatur tata kerja angkutan massal perkotaan agar masyarakat nyaman dan tepat waktu dengan menggunakan transportasi umum perkotaan. Indikasi keberhasilan tugas pengaturan transportasi umum perkotaan tersebut dilihat berdasarkan capaian dari segi waktu atau *On Time Performance* (OTP), dan berdasarkan kuantiti serta kualiti yang ditunjukkan pada Rasio Konektivitas Transportasi Perkotaan (RKTP).

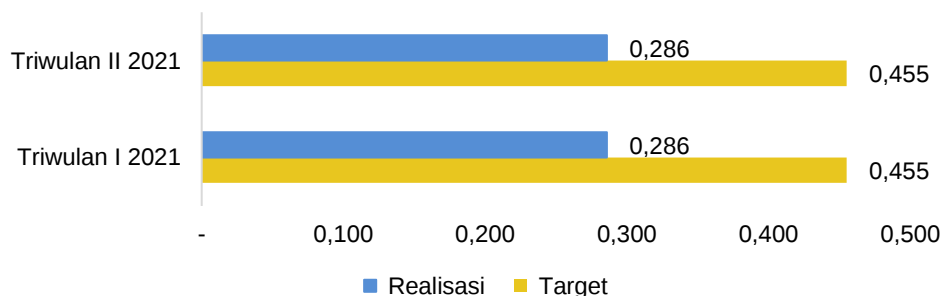
Berdasarkan data capaian OTP Transportasi Perkotaan pada Triwulan I dan II Tahun 2021 realisasinya tidak pernah mencapai target 2021 yang ditetapkan, sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1.1 di bawah ini.



Gambar 1. 1 Grafik Capaian *on Time Performance* (OTP)
Triwulan I dan II Tahun 2021,
Sumber: DPD, (2022)

Merujuk pada gambar 1.1 di atas diketahui bahwa capaian OTP transportasi perkotaan triwulan I tahun 2021 sebesar 44,29%, jika dibandingkan dengan target PK 2021 sebesar 55% maka capaian kinerja sebesar 80,53%. Demikian juga dengan triwulan II capaian OTP sebesar 29,44% jika dibandingkan dengan target PK 2021 sebesar 55% maka capaian kinerja sebesar 53,53%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Direktorat Jenderal Perhubungan Darat pada tahun 2021 tidak mencapai target OTP yang ditentukan, sehingga kinerja berdasarkan waktu masih di bawah target yang ditentukan.

Demikian juga dengan Rasio Konektivitas Transportasi Perkotaan (RKTP) tahun 2021 menunjukkan masih di bawah target yang ditetapkan, sebagaimana ditunjukkan pada gambar 1.2 di bawah ini.



Gambar 1. 2 Capaian Rasio Konektivitas Transportasi Perkotaan pada
Triwulan I dan II tahun 2021
Sumber: DPD, (2022)

Merujuk pada gambar 1.2 diketahui bahwa Rasio Konektivitas Transportasi Perkotaan (RKTP) pada Triwulan I tahun 2021 yaitu sebesar 0,286 jika dibandingkan dengan target 2021 sebesar 0,455 maka capaian RKTP sebesar 63%. Demikian juga dengan triwulan II capaian rasio konektivitas transportasi perkotaan tidak mengalami perubahan, yaitu sebesar 63% dari target. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja berdasarkan kualitas dan kuantitas masih di bawah target.

Berdasarkan kedua indikator tersebut (OTP dan RKTP) dapat disimpulkan bahwa kinerja Direktorat Jenderal Perhubungan Darat tahun 2021 tidak mencapai target secara waktu, kualitas dan kuantitas yang ditentukan. Hal ini menggambarkan adanya fenomena terkait rendahnya kinerja Direktorat Jenderal Perhubungan Darat di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia secara waktu, kualitas dan kuantitas yang ditentukan.

Rendahnya kinerja organisasi merupakan indikasi dari rendahnya kinerja karyawan, sebagaimana pendapat Chitale et al., (2019) yang menyatakan bahwa kunci utama dalam pencapaian kinerja organisasi adalah capaian kinerja karyawan (*job performance*) dalam organisasi tersebut. Demikian juga dengan pendapat Austin, (2013) yang menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan di organisasi tersebut. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja Direktorat Jenderal Perhubungan Darat tahun 2021 merupakan gambaran dari rendahnya kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Perhubungan Darat dengan indikator waktu, kualitas dan kuantitas (*job quality*, *job quantity* dan *job time*) yang ditentukan.

Peneliti melakukan wawancara dengan 10 karyawan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat untuk mendapatkan gambaran awal terkait persepsi mereka perihal rendahnya OTP dan RKTP tahun 2021. Menurut mereka bahwa OTP dan RKTP rendah akibat meningkatnya permasalahan dan perubahan-perubahan yang terkait transportasi, oleh karena itu dibutuhkan *knowledge sharing* saling bertukar pengetahuan sesama rekan kerja untuk mendapatkan solusi alternatif. Mereka juga merasakan sebagian besar rekan kurang peduli terhadap pekerjaannya, dan tidak antusias dalam mencapai target yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara

tersebut, dapat disimpulkan bahwa terkait rendahnya *job performance* karyawan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat tahun 2021 dipengaruhi oleh 2 faktor *knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) yang belum efektif dijalankan dan *work engagement* (keterlibatan kerja) yang rendah

Menurut pendapat beberapa ahli, kedua faktor tersebut ternyata tidak secara langsung berpengaruh terhadap *job performance*. Peneliti terdahulu meneliti hubungan antara *Knowledge Sharing* terhadap *job performance*, dengan temuan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *job performance* apabila melalui *innovative work behaviour* (Kim & Park, 2017). Sementara hasil penelitian M.-S. Kim & Koo, (2017) dan juga Schmitt et al., (2016) membuktikan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* melalui mediasi *Innovative Work Behaviour*. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Job Performance* melalui *Innovative Work Behaviour*.

Berbeda dengan pendapat C.-H. Wang & Chen, (2020) yang membuktikan bahwa *job performance* dipengaruhi secara langsung oleh *work engagement*, yang juga didukung oleh peneliti lainnya (Guan & Frenkel, 2018; Kooij et al., 2017; Yongxing et al., 2017) dengan menyimpulkan bahwa semakin baik *work engagement* karyawan dalam suatu organisasi, maka semakin baik pula *job performance* karyawan tersebut. Berdasarkan pendapat ini, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap *job performance*.

Ahli lainnya menyatakan pendapat yang berbeda pula, yaitu *knowledge sharing* merupakan faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap *job performance*, dengan membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* dilakukan, maka semakin tinggi pula *job performance* (Imamoglu et al., 2019; Rese et al., 2020; Tran, 2021). Demikian dengan pendapat lainnya yang secara empiris membuktikan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *job performance* secara positif dan signifikan (Swanson et al., 2020). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap *job performance*.

Selain itu peneliti lainnya berpendapat yang berbeda, yaitu *Job Performance* merupakan aktivitas kerja yang tercermin dari perilaku individu dalam menyelesaikan tugas kerja, yang dipengaruhi langsung oleh *innovative work behaviour* (Abdullah et al., 2019) Pendapatnya didukung oleh De Spiegelaere et al., (2018), yang menyatakan bahwa *innovative work behaviour* adalah faktor yang mempengaruhi *job performance* secara langsung. Demikian dengan Bos-Nehles et al., (2017) yang mendefinisikan *innovative work behaviour* sebagai perilaku karyawan dalam proses mengenalkan ide-ide, metode, produk atau desain baru yang bermanfaat meningkatkan kinerja di organisasi

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas, tidak ada konsensus yang menyimpulkan faktor yang menjadi penyebab tinggi rendahnya *job performance*. Beberapa ahli terdahulu berpendapat bahwa faktor yang berpengaruh langsung terhadap *Job Performance* adalah *Knowledge Sharing*, ada juga yang berpendapat bahwa *Work Engagement* merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap *Job Performance*. Para ahli lainnya memiliki perbedaan bahwa kedua faktor tersebut hanya dapat berpengaruh apabila ada faktor mediasi yaitu *Innovative Work Behaviour*. Namun dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 faktor sebagai kunci yang berpengaruh terhadap *Job Performance*, yaitu variabel 2 variabel eksogen *Knowledge Sharing* dan *Work Engagement* melalui mediasi *Innovative Work Behaviour*.

Ketiga faktor kunci tersebut telah didefinisikan oleh para ahli, yaitu *Knowledge sharing* merupakan metode atau langkah dalam manajemen pengetahuan untuk memberikan kesempatan kepada anggota organisasi berbagi ilmu pengetahuan dimana (Lee et al., 2020), dengan indikator berbagi pengetahuan dan keahlian khusus satu sama lain, memiliki personel dengan keahlian khusus menjalankan tugas, karyawan diberikan kebebasan belajar dari personel dengan keahlian khusus dan perencanaan waktu untuk pertukaran informasi, pengetahuan atau berbagi keterampilan (Zhao et al., 2020).

Work engagement merupakan keadaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi dan peresapan (Schaufeli & Salanova, 2007), dengan indikator *vigor* atau semangat, *dedication*

atau dedikasi dan *absorption* atau penyerapan (Willmer et al., (2019), sementara *Innovative Work Behaviour* merupakan perilaku seseorang yang meliputi eksplorasi ide-ide baru atau gagasan baru, yang mencakup perilaku mengimplementasikan dan menerapkannya sebagai pengetahuan baru dengan tujuan mencapai peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Caniëls & Veld, 2019; Widmann & Mulder, 2018).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge sharing* yang belum berlangsung dengan baik, sehingga berpengaruh secara langsung maupun melalui mediasi *innovative work behaviour* terhadap rendahnya *job performance*. Selain itu *Work engagement* yang masih rendah berpengaruh secara langsung maupun melalui mediasi *innovative work behaviour* terhadap rendahnya *job performance*. Demikian juga dengan *Innovation Work Behaviour* belum terbangun dengan baik, sehingga berimplikasi langsung terhadap rendahnya *job performance*.

Kemudian timbul pertanyaan adalah apakah pendapat ahli tersebut sesuai dengan fakta empiris yang terjadi pada Direktorat Jenderal Perhubungan Darat di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, yaitu: apakah *knowledge sharing* dan *work engagement* berpengaruh terhadap *job performance* karyawan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan Republik Indonesia? Demikian juga dengan *innovative work behaviour*, apakah mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* dan *work engagement* terhadap *job performance* karyawan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan Republik Indonesia?

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, penelitian ini mengikuti sistematis ilmiah dengan melakukan melakukan kajian pustaka dalam mengembangkan instrument penelitian, kemudian pengumpulan data melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Data yang dikumpulkan diolah secara statistik untuk mendapatkan hasil yang empiris dan disajikan sebagai saran dalam menjawab permasalahan tersebut.

Penelitian terdahulu belum banyak melakukan hal tersebut, terutama belum ada yang menganalisis pengaruh variabel *Work Engagement*, *Knowledge Sharing* Terhadap *Job Performance* melalui *Innovation Work Behaviour*. Padahal hasil penelitian ini begitu penting sebagai upaya peningkatan *job performance* dalam mengatur tata kerja angkutan massal perkotaan yang nyaman dan tepat waktu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian sebagai sumbang saran model peningkatan *job performance* di Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan topik “*Innovation Work Behaviour* sebagai mediasi pada pengaruh *Work Engagement* dan *Knowledge Sharing* terhadap *Job Performance* di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia”.

1.2.Pembatasan Masalah

Penelitian ini terbatas pada analisis *Job Performance* pada karyawan di Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, dengan variabel yang mempengaruhinya adalah *Knowledge Sharing* dan *Work Engagement* melalui *Innovatitive Work Behaviour*. Hasil penelitian ini berdasarkan pengolahan data statistik yang bersumber dari kuesioner persepsi karyawan pada saat penelitian dilakukan.

1.3.Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan pembatasan masalah di atas, pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *job performance*?
- 2) Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *job performance*?
- 3) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *Innovation Work Behaviour*?
- 4) Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *Innovation Work Behaviour*?

- 5) Apakah *Innovation Work Behaviour* berpengaruh terhadap *job performance*?
- 6) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *job performance* melalui *Innovation Work Behaviour*?
- 7) Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *job performance* melalui *Innovation Work Behaviour*?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis, menemukan dan menguji model pengaruh:

- 1) *Knowledge sharing* terhadap *job performance*.
- 2) *Work engagement* terhadap *job performance*.
- 3) *Knowledge sharing* terhadap *Innovation Work Behaviour*.
- 4) *Work engagement* terhadap *Innovation Work Behaviour*.
- 5) *Innovation Work Behaviour* terhadap *job performance*.
- 6) *Knowledge sharing* terhadap *job performance* melalui *Innovation Work Behaviour*.
- 7) *Work engagement* terhadap *job performance* melalui *Innovation Work Behaviour*.

1.5. Signifikan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tidak hanya secara teoritis tetapi juga secara praktis.

- 1) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperkaya khasanah pustaka yang terkait dengan model *Job Performance*

yang dipengaruhi oleh *Knowledge Sharing* dan *Work Engagement* melalui *Innovation Work Behaviour*.

- 2) Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi manajerial, sebagai bahan masukan dalam peningkatan *Job Performance* Direktorat Jendral Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan Republik Indonesia melalui faktor pengembangan model *Job Performance* yang dipengaruhi oleh *Knowledge Sharing* dan *Work Engagement* melalui *Innovation Work Behaviour*.

1.6.Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian ini berdasarkan keunikan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah model penelitian yang diangkat belum pernah diteliti pada penelitian terdahulu. Berdasarkan 60 penelitian terdahulu yang didapat dari artikel pada jurnal internasional, belum ditemukan model penelitian yang sama dengan penelitian ini, yaitu menganalisis secara bersamaan 4 variabel (*Job Performance*, *Innovation Work Behaviour*, *Work Engagement* dan *Knowledge Sharing*). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya seperti terlihat pada tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2. 1 Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Variabel				No	Nama Peneliti	Variabel			
		Work Engagement	Knowledge Sharing	Innovative Work Behaviour	Job Performance			Work Engagement	Knowledge Sharing	Innovative Work Behaviour	Job Performance
1	Abebe & Haile, (2020)		√		√	32	Mehmood et al., (2016)	√	√	√	
2	Abukhait et al., (2018)		√	√		33	Montani et al., (2019)	√		√	
3	Ahmed et al., (2020)		√		√	34	Muhsin et al., (2021)	√		√	√
4	Ajagbomogun & Diyaolu, (2018)		√		√	35	Munir & Beh, (2020)		√	√	
5	Akram et al., (2018)	√	√	√		36	Nguyen & Prentice, (2020)		√		√
6	Al-Dmour, (2018)	√		√	√	37	Omri, (2015)			√	√
7	Alessandri et al., (2018)	√			√	38	Orth & Volmer, (2017)	√		√	√
8	Asurakkody & Kim, (2020)		√	√		39	Peláez et al., (2020)	√			√
9	Bakker et al., (2015)	√		√	√	40	Perera et al., (2018)	√			√
10	Bhatti et al., (2018)	√			√	41	Phung et al., (2019)		√	√	√
11	Cesário & Chambel, (2017)	√	√		√	42	Schmitt et al., (2016)	√		√	√
12	Cui et al., (2020)		√		√	43	Seo et al., (2015)		√	√	
13	Dulara & Sen, (2017)	√		√	√	44	Singh et al., (2018)		√		√
14	Guan & Frenkel, (2018)	√			√	45	Soares et al., (2021)		√	√	√
15	Gutermann et al., (2017)	√			√	46	Song et al., (2018)	√			√
16	Hassan et al., (2018)		√	√	√	47	Tanskanen et al., (2019)	√			√
17	Henttonen et al., (2016)		√	√	√	48	Tran, (2021)		√	√	√
18	Hughes et al., (2018)			√	√	49	Ullah et al., (2021)		√	√	√
19	Hung, (2020)			√	√	50	van der Walt, (2018)	√		√	
20	Ismail et al., (2019)	√		√	√	51	Van Wingerden & Van der Stoep, (2018)	√			√
21	Jabbar et al., (2019)	√			√	52	van Zyl et al., (2021)	√		√	√
22	Jason & S. N., (2021)	√		√	√	53	Vandavasi et al., (2020)		√	√	

No	Nama Peneliti	Variabel				No	Nama Peneliti	Variabel			
		Work Engagement	Knowledge Sharing	Innovative Work Behaviour	Job Performance			Work Engagement	Knowledge Sharing	Innovative Work Behaviour	Job Performance
23	Kang & Lee, (2017)	√		√		54	W. Kim, (2017)	√			√
24	Kmiecziak, (2021)		√	√	√	55	Wah et al., (2018)	√		√	
25	Kooij et al., (2017)	√			√	56	Wang & Chen, (2020)	√		√	√
26	Kuruppuge & Gregar, (2017)		√	√	√	57	Xerri & Reid, (2018)			√	√
27	Kwon & Kim, (2020)	√		√	√	58	Yongxing et al., (2017)	√	√		√
28	Lee et al., (2020)		√	√	√	59	Yun & Lee, (2017)		√		√
29	Liu et al., (2019)		√		√	60	Z. Wang et al., (2021)		√	√	√
30	M.-S. Kim & Koo, (2017)	√		√	√	61	Gusti A. W., (2022)	√	√	√	√
31	Masa'd, (2020)		√		√						

Dengan menempatkan *Innovation Work Behaviour* (IWB) sebagai variabel mediasi, pada pengaruh *Work Engagement* (WE) dan *Knowledge Sharing* (KS) terhadap *Job Performance* pada penelitian ini, maka hasil penelitian ini akan menambah Pustaka akademik dengan menemukan model baru yaitu IWB sebagai variabel mediasi pada pengaruh WE dan KS terhadap *Job Performance*.