

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan salah satu tulang punggung majunya perekonomian Indonesia. Keberadaan UKM serta penyebaran yang luas dapat membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan serta dapat meningkatkan perekonomian Indonesia [1]. Hal ini terjadi karena dengan adanya UKM, Indonesia mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar sebesar 96% tenaga kerja Indonesia yang akhirnya dapat mengurangi angka pengangguran Indonesia [1]. Keberadaan UKM serta penyebaran yang luas dapat membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan serta dapat meningkatkan perekonomian Indonesia [1]. Selain itu UKM juga memiliki kontribusi terhadap peningkatan pendapatan masyarakat dan pemerataan ekonomi di berbagai daerah. Kemampuan adaptasi yang tinggi memberikan perubahan terhadap pertumbuhan ekonomi yang menjadikan UKM menjadi sektor yang tangguh dan strategis dalam menjaga stabilitas ekonomi Indonesia.

Salah satu peran penting dalam kemajuan UKM adalah kinerja karyawan [2]. Karyawan merupakan aset utama yang secara langsung berkontribusi terhadap produktivitas dan keberhasilan UKM [3]. Tanpa adanya dukungan sumber daya yang kompeten, UKM akan sulit untuk berkembang secara berkelanjutan. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan efisiesi kerja, kualitas produk yang dihasilkan, serta kepuasan pelanggan. Kinerja yang baik mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan biasanya dilihat dari beberapa aspek penting, seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran, serta kemampuan bekerja sama [4]. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi kunci dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu Usaha Kecil dan Menengah (UKM) [3]. Faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge sharing* dan kompetensi [5].

Knowledge sharing memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan [2]. Melalui proses berbagi pengalaman, ide, dan teknik kerja

antarpegawai, pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu dapat disebarluaskan dan dimanfaatkan secara kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut penelitian Partogi et al [6] kurangnya *knowledge sharing* berdampak pada rendahnya kemampuan bekerja sama antar tim. Beberapa karyawan cenderung bekerja secara individual tanpa berkoordinasi dengan rekan lain, sehingga proses produksi tidak berjalan dengan baik dan sering menimbulkan keterlambatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu *knowledge sharing* dan kompetensi memiliki keterkaitan yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Proses berbagi pengetahuan memungkinkan penyebaran pengalaman, gagasan, dan keterampilan yang berkontribusi pada peningkatan kompetensi individu. Karyawan yang aktif dalam kegiatan *knowledge sharing* akan memperoleh pemahaman baru, memperbaiki cara kerja, serta mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi [7]. Penelitian yang dilakukan Luh et al [8] menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* di lingkungan kerja, semakin baik kinerja mereka [9]. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmah et al [10] bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan meskipun karyawan telah melakukan *knowledge sharing*, namun hasilnya tidak berdampak terhadap kinerja para pegawai.

Faktor kinerja karyawan selain *knowledge sharing* adalah kompetensi karyawan [5]. Kompetensi tidak hanya terbatas pada kemampuan, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap standar kualitas, kemampuan mengelola waktu, serta keterampilan berkomunikasi dan bekerja sama. Apabila karyawan memiliki kompetensi tinggi akan cenderung mampu beradaptasi, mampu bekerja secara mandiri atau dalam tim, serta menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut penelitian Faizal et al [11] rendahnya tingkat kompetensi karyawan juga menjadi penyebab utama turunnya kinerja. Penelitian Nur Rahmah et al [10] mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana peningkatan kemampuan teknis, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan mampu memperkuat dampak positif *knowledge sharing* terhadap hasil kerja. *Knowledge sharing* yang berjalan efektif akan membangun kompetensi yang kuat, dan kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik [10].

Selain itu, berdasarkan penelitian Nur Rahmah et al [10] bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa ketika kompetensi yang dimiliki karyawan luas maka akan mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Namun disisi lain pada penelitian yang dilakukan Pancasasti et al [12] bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki kompetensi yang baik belum tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Mardlillah et al [13] bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi individu dan hasilnya signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, namun efeknya akan lebih besar bila melalui peningkatan kompetensi individu. Karyawan dengan kompetensi tinggi lebih mampu memahami dan mengimplementasikan pengetahuan yang dibagikan dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal.

Pada penelitian Zalzabilla [14] menekankan bahwa peningkatan kompetensi karyawan harus diiringi dengan sistem pembelajaran berkelanjutan melalui *knowledge sharing* agar pengetahuan baru dapat segera diterapkan dalam pekerjaan. Dalam hal ini, pelatihan teknis yang disertai dengan budaya berbagi pengalaman antarkaryawan akan membentuk lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif. Semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* dan kompetensi karyawan, semakin besar pula potensi peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim. Hal ini juga diperkuat Noor et al [5] bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Perkembangan UKM di kabupaten Blitar memiliki jumlah pelaku yang cukup besar, yaitu sekitar 31.475 per Mei 2023 [15]. Sedangkan untuk di Kota Bitar jumlah UKM pada tahun 2024 sebanyak 22.094 unit [16]. Salah satu UKM yang mengalami perkembangan dalam industri kreatif yaitu Batik. Batik Blitar dikenal dengan motif khas yang mencerminkan identitas lokal, seperti motif Cakra Palah, Praba, Kembang Turi, Koi, dan Puspadana yang sarat makna filosofis dan estetika. Keberadaan UKM Batik ini tidak hanya menjadi sumber penghidupan bagi masyarakat, tetapi juga berperan penting dalam melestarikan warisan budaya bangsa.

Industri batik di Blitar terdiri dari berbagai UKM, seperti Batik Kembang Turi yang dikenal dengan motif bunga turi sebagai simbol keindahan dan kesederhanaan, Batik Mulyo Sawentar yang banyak mengangkat unsur sejarah dan budaya lokal Sawentar, Batik Lwo Lwang Wentar yang mengembangkan motif bernuansa alam dan kearifan lokal, Batik Kinan dengan desain yang lebih modern namun tetap mempertahankan ciri khas Blitar, Batik Sendang Lestari yang terinspirasi dari kekayaan alam dan sumber mata air daerah setempat, Batik Mawar Putih yang identik dengan motif flora bernilai estetika tinggi, serta Batik Jagad Jowo yang mengusung keberagaman budaya Jawa melalui perpaduan berbagai unsur motif tradisional. Keunikan yang dimiliki masing-masing UKM tersebut menunjukkan bahwa UKM Batik di Blitar tidak hanya berorientasi pada aspek ekonomi, tetapi juga memiliki peran penting dalam menjaga identitas budaya daerah melalui inovasi dan pengembangan motif batik khas Blitar.

Perkembangan UKM Batik Blitar masih menghadapi sejumlah tantangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa pelaku UKM dan karyawan batik pada Batik Kembang Turi, Batik Mulyo Sawentar, Batik Lwo Lwang Wentar, Batik Kinan, Batik Sendang Lestari, Batik Mawar Putih dan Batik Jagad Jowo, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu menunjukkan performa kerja yang optimal. Berikut beberapa data pendukung hasil produksi UKM Batik di Blitar.

Tabel 1. 1 Hasil Kinerja Industri Batik Blitar Tahun 2023-2024

No	Nama UKM Batik	2023		2024		Persentase Penurunan (%)
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	Batik Kembang Turi	500	480	420	360	25%
2	Batik Mulyo Sawentar	350	330	300	250	24%
3	Batik Lwo Lwang Wentar	520	500	460	390	22%
4	Batik Kinan	200	190	180	150	21%
5	Batik Sendang Lestari	320	300	270	220	27%
6	Batik Mawar Putih	480	460	420	350	24%
7	Batik Jagad Jowo	340	320	290	230	28%
Total		2.710	2.580	2.340	1.950	Rata- rata 24.4%

Sumber: Hasil observasi dan wawancara dengan pelaku UKM Batik Blitar (2025), diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari UKM Batik di Blitar, diketahui bahwa pada tahun 2024 terjadi penurunan target dan realisasi produksi batik dibandingkan tahun 2023. Rata-rata penurunan produksi mencapai 24,4%, dengan beberapa UKM seperti Batik Sendang Lestari dan Batik Jagad Jowo mengalami penurunan tertinggi, masing masing sebesar 27% dan 28%. Penurunan ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan pada sebagian besar unit usaha batik. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, Knowledge Sharing, dan Kompetensi. Hasil wawancara dengan pemilik UKM Batik di Blitar disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2 Data Wawancara Pemilik UKM Batik Blitar

Nama UKM Batik	Informan	Hasil Wawancara
Batik Kembang Turi	Pemilik UKM	Target produksi tahun 2024 tidak tercapai karena beberapa pesanan terlambat diselesaikan. Pemilik menyatakan karyawan senior belum optimal dalam membagikan teknik kerja kepada karyawan baru.
Batik Mulyo Sawentar	Pemilik UKM	Kualitas hasil batik mengalami penurunan akibat kurangnya koordinasi dan komunikasi antar karyawan dalam proses produksi.
Batik Lwo Lwang Wentar	Pemilik UKM	Kompetensi karyawan belum merata karena sebagian besar karyawan hanya menguasai satu tahapan produksi batik.
Batik Kinan	Pemilik UKM	Karyawan baru membutuhkan waktu adaptasi yang cukup lama karena minimnya pelatihan dan pendampingan kerja.
Batik Sendang Lestari	Pemilik UKM	Pengetahuan mengenai teknik membatik tertentu masih terpusat pada beberapa karyawan senior sehingga menghambat proses produksi.
Batik Mawar Putih	Pemilik UKM	Belum terdapat forum rutin untuk berbagi pengalaman kerja sehingga kesalahan dalam proses produksi sering terulang.
Batik Jagad Jowo	Pemilik UKM	Karyawan masih kurang percaya diri dalam menyampaikan ide dan inovasi terkait pengembangan motif batik.

Sumber: Hasil wawancara pendahuluan dengan pemilik UKM Batik di Blitar, 2025.

Berdasarkan hasil wawancara pada Tabel 1.2 dengan tujuh pemilik UKM Batik di Blitar, diketahui bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan oleh belum tercapainya target produksi, menurunnya kualitas hasil batik, keterlambatan penyelesaian pesanan, serta kurangnya inovasi dalam pengembangan motif. Selain itu, praktik knowledge sharing antar karyawan belum berjalan secara

maksimal karena pengetahuan masih terpusat pada karyawan tertentu dan belum adanya forum berbagi pengalaman kerja secara rutin. Dari sisi kompetensi, beberapa pemilik UKM juga mengungkapkan bahwa kemampuan karyawan belum merata dan karyawan baru masih memerlukan pendampingan dalam bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa knowledge sharing dan kompetensi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada UKM Batik di Blitar.

Penurunan kinerja karyawan pada UKM Batik di Blitar terlihat dari beberapa aspek penting. Dari sisi kuantitas pekerjaan, target produksi tidak tercapai karena karyawan belum mampu menyelesaikan pesanan sesuai waktu yang ditetapkan. Kualitas pekerjaan juga menurun, terlihat dari hasil batik yang tidak sesuai motif atau warna sehingga banyak produk ditolak. Dari aspek kemampuan bekerja sama antar karyawan masih kurang karena koordinasi dan komunikasi belum berjalan efektif. Fenomena ini menunjukkan bahwa UKM Batik di Blitar masih menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan kinerja karyawan.

Selain memperoleh informasi dari pemilik UKM, peneliti juga melakukan wawancara terhadap tujuh karyawan UKM Batik di Blitar untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai praktik knowledge sharing, kompetensi yang dimiliki, serta kondisi kinerja mereka selama bekerja. Ringkasan hasil wawancara pendahuluan dengan karyawan UKM Batik di Blitar disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1. 3 Data Wawancara Karyawan UKM Batik Blitar

Nama UKM Batik	Informan	Hasil Wawancara
Batik Kembang Turi	Karyawan	Mengalami kesulitan mempelajari teknik tertentu karena belum adanya kebiasaan berbagi pengetahuan antar karyawan.
Batik Mulyo Sawentar	Karyawan	Komunikasi dalam tim belum berjalan optimal sehingga kesalahan kerja masih sering terjadi.
Batik Lwo Lwang Wentar	Karyawan	Belum menguasai seluruh tahapan produksi karena jarang memperoleh pembelajaran lintas bagian.
Batik Kinan	Karyawan	Belum pernah mengikuti pelatihan formal dan lebih banyak belajar secara mandiri melalui pengamatan.
Batik Sendang Lestari	Karyawan	Pembagian tugas dalam tim belum merata sehingga pekerjaan sering menumpuk pada individu tertentu.

Nama UKM Batik	Informan	Hasil Wawancara
Batik Mawar Putih	Karyawan	Karyawan mengalami kendala dalam proses kerja dan mengharapkan adanya diskusi rutin untuk bertukar pengalaman dan solusi dalam bekerja.
Batik Jagad Jowo	Karyawan	Kurang percaya diri untuk menyampaikan ide baru karena merasa kurang berpengalaman dibandingkan karyawan senior.

Sumber: Hasil wawancara dengan karyawan UKM Batik di Blitar, 2025.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tujuh karyawan UKM Batik di Blitar, diketahui bahwa karyawan masih merasakan berbagai kendala dalam menjalankan pekerjaannya. Kendala tersebut meliputi kesulitan dalam mempelajari teknik membatik tertentu akibat belum optimalnya praktik berbagi pengetahuan antar karyawan, kurang efektifnya komunikasi dalam tim, serta belum meratanya penguasaan terhadap seluruh tahapan produksi batik. Selain itu, beberapa karyawan mengaku belum pernah memperoleh pelatihan formal dan lebih banyak belajar secara mandiri melalui pengamatan terhadap rekan kerja. Karyawan juga merasakan pembagian tugas yang belum merata, kurangnya forum diskusi untuk bertukar pengalaman kerja, serta rendahnya kepercayaan diri dalam menyampaikan ide atau inovasi baru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dari sudut pandang karyawan, knowledge sharing dan kompetensi masih perlu ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja dalam proses kerja di UKM Batik Blitar.

Penerapan *knowledge sharing* di lingkungan kerja belum berjalan secara optimal. Padahal, berbagi pengetahuan merupakan hal penting untuk meningkatkan kemampuan individu dan menciptakan budaya kerja yang saling mendukung [8]. Melalui *knowledge sharing*, karyawan dapat saling bertukar pengalaman, memperbaiki kesalahan dalam proses produksi, dan menciptakan ide baru yang dapat meningkatkan kualitas batik serta efisiensi waktu kerja[17]. Selain itu dengan *knowledge sharing* yang baik dan kompetensi yang tinggi pada karyawan akan memperbaiki kinerja karyawan [18]. *Knowledge sharing* menjadi kunci dalam menjaga konsistensi kualitas dan produktivitas. Melalui berbagi pengetahuan, karyawan dapat saling membantu mengatasi kendala produksi sekaligus mengembangkan ide desain baru.

Namun, kenyataannya *knowledge sharing* di lingkungan UKM Batik Blitar masih belum berjalan optimal. Banyak karyawan yang cenderung bekerja secara individu tanpa adanya pertukaran informasi mengenai teknik membatik, strategi pewarnaan, ataupun cara memperbaiki kesalahan produksi. Pengetahuan cenderung terpusat pada individu tertentu biasanya yang sudah berpengalaman dan tidak disebarkan secara efektif kepada karyawan lain. Kondisi ini menyebabkan kesenjangan kemampuan antar pekerja serta menurunkan efisiensi proses produksi. Kondisi ini akhirnya memengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya memperburuk kinerja UKM batik tersebut [3].

Kompetensi karyawan juga menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan. Lin [19] menegaskan bahwa karyawan dengan kompetensi tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap perubahan dan memiliki kemampuan problem solving yang lebih baik dalam menghadapi tantangan kerja. Fenomena mengenai kompetensi yang terjadi pada UKM Batik Blitar bahwa banyak karyawan yang belum memiliki keterampilan teknis yang memadai dalam membatik. Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa banyak karyawan UKM Batik Blitar belum memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi keterampilan teknis maupun pemahaman tentang standar mutu produk. Kesalahan dalam pewarnaan, ketidaksesuaian motif, serta pengerjaan yang tidak efisien masih sering terjadi. Hal ini menandakan bahwa kemampuan teknis karyawan belum berkembang secara optimal yang menyebabkan kinerja karyawan menurun [18].

Kondisi ini juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, karena waktu penyelesaian pesanan menjadi lebih lama dan hasil kerja sering tidak memenuhi target produksi. Selain itu, rendahnya kompetensi membuat karyawan kurang percaya diri dalam berinovasi dan cenderung bekerja secara monoton tanpa ada perbaikan dalam metode kerja. Akibatnya, kemampuan adaptasi terhadap perkembangan desain dan perkembangan motif batik baru menjadi terhambat, sehingga kualitas produk yang dihasilkan belum mampu bersaing dengan daerah lain yang memiliki standar produksi lebih baik [17].

Pada penelitian Zalzubilla [14] menekankan bahwa peningkatan kompetensi karyawan harus diiringi dengan sistem pembelajaran berkelanjutan melalui *knowledge*

sharing agar pengetahuan baru dapat segera diterapkan dalam pekerjaan. Dalam hal ini, pelatihan teknis yang disertai dengan budaya berbagi pengalaman antarkaryawan akan membentuk lingkungan kerja yang adaptif dan inovatif. Semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* dan kompetensi karyawan, semakin besar pula potensi peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim. Hal ini juga diperkuat Noor et al [5] bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada UKM Batik di Blitar, praktik *knowledge sharing* antar karyawan belum berjalan secara optimal yang ditunjukkan dengan masih terpusatnya pengetahuan pada karyawan tertentu dan minimnya kegiatan berbagi pengalaman kerja. Kondisi tersebut menyebabkan kompetensi karyawan belum berkembang secara merata, sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan, seperti keterlambatan penyelesaian pesanan, belum tercapainya target produksi, dan ketidakkonsistenan kualitas hasil batik. Oleh karena itu, kompetensi diposisikan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini karena *knowledge sharing* diduga tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada konteks UKM Batik di Blitar.

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar studi mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dilakukan pada sektor perbankan dan perusahaan besar, seperti penelitian Aulia et al [20] yang menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kompetensi dan kinerja di PT. Bank Negara Indonesia. Selain itu, penelitian yang menempatkan kompetensi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja masih terbatas. Penelitian Nur Rahmah [10] menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan Pancasasti et al [12] menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait hubungan variabel antara *knowledge sharing*,

kompetensi dan kinerja karyawan di sektor UKM, khususnya pada UKM Batik di Blitar.

Penelitian ini memiliki kebaruan yang terletak pada pengujian kompetensi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan pada konteks UKM Batik di Blitar, yang masih jarang diteliti. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor perbankan, sehingga penelitian ini memberikan perspektif baru dalam memahami peran *knowledge sharing* dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor UKM. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji dan memperdalam pemahaman mengenai bagaimana *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi khususnya pada UKM Batik di Blitar. Berdasarkan uraian fenomena dan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Mediasi Pada UKM Batik Di Blitar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat permasalahan yang terjadi di UKM Batik di Blitar. Maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *knowledge sharing*, kompetensi, dan kinerja karyawan pada UKM Batik di Blitar?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh pada kinerja karyawan?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh pada kompetensi karyawan?
4. Apakah kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan?
5. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kompetensi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan *knowledge sharing*, kompetensi, dan kinerja karyawan pada UKM Batik di Blitar.
2. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh *kompetensi* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan model penelitian serupa pada konteks organisasi yang berbeda, baik di sektor publik maupun swasta.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan pemahaman bagi pelaku dan karyawan Ukm Batik Blitar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan praktisi sumber daya manusia mengenai pentingnya penerapan budaya berbagi pengetahuan dalam lingkungan kerja. Melalui *knowledge sharing* yang efektif, kompetensi karyawan dapat ditingkatkan sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang pengembangan SDM dan kebijakan internal yang mendorong pertukaran pengetahuan, kolaborasi tim, serta peningkatan kemampuan kerja karyawan.