

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi. Saat ini sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi. Oleh karena itu perusahaan harus memerhatikan sumber daya yang ada, sebab tanpa adanya sumber daya, perusahaan tidak akan mampu melaksanakan aktifitasnya, hal tersebut dilakukan karena sumber daya manusia adalah merupakan faktor kunci khususnya dalam upaya menciptakan kinerja yang baik.

Salah satu sumber daya yang mempunyai peranan sangat menentukan dalam keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Dalam mencapai tujuannya, Karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengetahuan manusia dimulai sejak manusia mengenal manusia, kemudian informasi yang di dapat selanjutnya kepada orang lain Melalui komunikasi. Komunikasi berlangsung antara manusia dengan manusia,

baik itu komunikasi secara langsung maupun secara tidak langsung. Kemudian pengetahuan dan informasi bergerak dinamis melalui organisasi dalam berbagai cara. Jika kita melihat situasi saat ini di mana hal yang pasti adalah ketidak pastian, pengetahuan bagi organisasi merupakan modal intelektual yang dapat di bedakan menurut jenis pengetahuan yang dimiliki seseorang.

Karyawan dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Sehingga karyawan harus meningkatkan kemampuan karyawan di bidangnya, maka harus di beri informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuannya yang baik secara teori dan praktik. Di antara faktor-faktor tersebut bagaimana pun modern dan majunya teknologi, sumber daya manusia tetap berpengaruh dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu usaha.

Dari uraian di atas dapat diambil suatu kesimpulan, bahwa berkembangnya suatu organisasi sangat tergantung dari faktor sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Agar faktor manusia dapat tumbuh dan berkembang dengan baik maka diperlukan adanya suatu informasi. Menurut Ruslan (2002:94) bukan hanya dari segi SDM saja yang penting dalam pengembangana pengetahuan, namun penerapan sumber daya pengetahuan komunikasi antar individu sangat di perlukan, dimana dari hasil sebagai konsekuensi hubungan sosial dengan individu lainnya, sebab

komunikasi menyangkut suatu proses tindakan bersama untuk saling berbagi informasi.

Waldman (1994); kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Cascio (1995) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tuganya yang telah ditetapkan. Soeprihantono (1988); mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/saran/criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengetahuan (*knowledge*) mempunyai peranan yang sangat penting dalam kemajuan suatu perusahaan/organisasi. Banyak perusahaan semakin menyadari pentingnya pengetahuan sebagai salah satu modal untuk mencapai keunggulan bersaing. Semakin maju pengetahuan yang dimiliki perusahaan, akan semakin tinggi daya saing perusahaan. Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995), hanya perusahaan yang dapat memproduksi pengetahuan baru secara berkelanjutan saja yang mampu mencapai posisi lebih baik untuk memiliki *competitive advantage*. Pengetahuan terletak

pada individu dan diciptakan oleh individu (Nonaka dan Takeuchi, 1995). *Competitive advantage* bisa dicapai apabila sumber pengetahuan individu dijaga dan dikelola dengan baik. Sebagaimana diutarakan oleh Morling dan Yakhlef (1999) bahwa yang akan menentukan kesuksesan perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk mengelola aset pengetahuan.

Perusahaan tidak dapat menciptakan pengetahuan tanpa tindakan dan interaksi para karyawannya. Di sinilah pentingnya perilaku para karyawan melakukan *knowledge sharing*. Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) merupakan salah satu metode dalam *knowledge management* yang digunakan untuk memberi kesempatan kepada anggota sebuah organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Dan pada akhirnya berbagi pengetahuan diharapkan akan tercipta sebuah inovasi baru yang dapat digunakan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu *Knowledge Sharing* merupakan salah satu proses utama di dalam *Knowledge Management (KM)* yang selama ini lebih ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota organisasi yang membutuhkannya. Namun semakin pentingnya peran inovasi sebagai faktor penentu daya saing, telah menyadarkan banyak organisasi bahwa sekedar memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan yang ada, tidak lagi

memadai. Perusahaan justru dituntut untuk secara kontinu menciptakan pengetahuan baru agar tetap eksis dan memiliki masa depan.

Sebagai respon terhadap tantangan tersebut, muncullah perspektif baru terhadap *knowledge sharing*, yaitu memandang, mengelola dan memposisikan *knowledge sharing* sebagai sarana untuk menghasilkan inovasi. Oleh karena itu, *knowledge sharing* tidak lagi berhenti sampai ke tahap eksploitasi pengetahuan saja, tetapi harus dilanjutkan kepada tahap eksplorasi pengetahuan melalui *knowledge sharing* yang bersifat kolaboratif.

Pada era globalisasi ini, perkembangan akan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat cepat berkembang. Suatu perusahaan yang dapat bersaing pada era globalisasi ini yaitu perusahaan yang selalu mengembangkan bisnisnya melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada ataupun dapat menciptakan suatu ilmu pengetahuan yang baru. Perubahan suatu paradigma perlu dilakukan dari *resource-based competitiveness* menjadi bertumpu pada *knowledge-based competitiveness*. Konsep *resource-based competitiveness* dan *knowledge-based competitiveness* memiliki perbedaan, dimana konsep *resource-based competitiveness* bertumpu pada keunggulan sumber daya alam lokasi dan kondisi geografis. Sedangkan konsep *knowledge-based competitiveness* berdasarkan pada ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta pengembangan sumber daya manusia perusahaan. Suatu

kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki diperlukan untuk memudahkan pengembangan sumber daya manusia perusahaan. KM tersebut yang pada akhirnya dapat menjadi dukungan yang handal bagi perusahaan untuk meningkatkan daya saing.

Salah satu manfaat *knowledge sharing* adalah dapat membantu meningkatkan kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan. Dengan adanya hubungan *knowledge sharing* pada karyawan yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat mencapai. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila perusahaan kurang memperhatikan adanya *knowledge sharing* pada karyawan, maka akan menyebabkan karyawan kesulitan dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawan itu sendiri menurun.

Menurut Nimran (1997:32) untuk mendapatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara, pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas, mengkombinasikan sumber daya manusia tersebut dengan metode kerja tersebut dengan metode kerja yang tepat.

Dalam organisasi modern, *knowledge sharing* menjadi alat yang penting untuk menciptakan kesiapan dan fleksibilitas dalam menghadapi persaingan kedepan, dan ada kaitan kuat antara semua sisi sistem dalam sebuah proses pengetahuan dan kepemimpinan strategik. Kesiapan serta

fleksibilitas dicapai melalui supervisor atau pengawas, manajemen. Untuk itu *knowledge sharing* akan mendukung suatu kemampuan, dengan demikian semakin tinggi kemampuan akan dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan, dan selanjutnya semakin tinggi kemampuan karyawan yang bersangkutan maka akan menciptakan pula kinerja yang meningkat.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2005:309).

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka program pengembangan suatu organisasi ini sangat besar manfaatnya bagi setiap karyawan, begitu pula dengan perusahaan PT. Citra Niaga Nusantara yang mengalami beberapa kesulitan antara lain kurang maksimalnya koordinasi antara produksi teknis dengan order / pembeli, proses pembangunan yang tidak sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditentukan dan pengadaan material pembangunan yang tidak tepat waktu. Dari kesulitan diatas PT Citra Niaga Nusantara sangat membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pengetahuan yang ahli dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab masing-masing, sebab dengan demikian banyaknya unit perusahaan sejenis maka tingkat persaingan antara unit perusahaan akan semakin tinggi.

Untuk mengatasi permasalahan diatas diperlukan tenaga kerja yang berkualitas atau yang memiliki pengetahuan dan keahlian serta keterampilan yang ahli dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sehingga produk yang dihasilkan akan mampu dirasakan dengan baik oleh masyarakat umum.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang hendak diangkat penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Mengacu pada permasalahan tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan menentukan judul: hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. Citra Niaga Nusantara.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah disampaikan memuncak pada akar permasalahan. Dapat disimpulkan rumusan masalah yang dapat diambil adalah: “ Apakah ada hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan PT.Citra Niaga Nusantara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan dari tujuan penelitian ini yaitu Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan PT.Citra Utama Niaga Nusantara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemanfaatan bagi orang lain khususnya bagi pembaca hasil penelitian ini, antara lain:

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya ilmiah yang memperkaya pengetahuan bagi pembaca, sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya, dan dapat memberikan sumbangsi pemikiran bagi pengembangan ilmu Psikologi.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kebijakan perusahaan khususnya kebijakan mengenai *knowledge sharing* kerja yang tepat, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Secara garis besar penulisan hasil penelitian ini dibagi menjadi 3 (*tiga*) bagian, yaitu Bagian Awal, Bagian Inti dan Bagian Akhir. Dimana pada bagian inti terdiri dari lima bab pembahasan yang disusun secara sistematis, sehingga mempermudah penulis untuk mengklasifikasikan poin-poin dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan memaparkan tentang landasan teori yang menjadi dasar pembahasan. Teori – teori yang dimaksudkan di antaranya adalah teori-teori tentang intensi *knowledge sharing* tentang kinerja karyawan. Kemudian di kemukakan pula mengenai penelitian sebelumnya, model analisis, dan hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai pendekatan penelitian yang disertai dengan identifikasi variable dan

definisi operasional. Selain itu dijelaskan pula jenis dan sumber data, prosedur pengambilan data dan teknik analisis yang digunakan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan.

#### BAB IV : LAPORAN HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil penelitian, deskripsi jawaban responden, deskripsi hasil uji validitas dan reabilitas, analisis model dan pengujian hipotesis, pembuktian hipotesis dan pembahasan permasalahan yang berdasarkan atas data dan teori yang ada serta uraian dan perhitungan statistik dari hasil dari penelitian yang dilakukan.

#### BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab dengan isi kesimpulan dan saran penelitian berikutnya.