

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa yang serba canggih serta modern di lingkungan bisnis sekarang ini, perusahaan dihadapkan pada tekanan untuk terus bisa beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Perubahan nyata yang ada pada lingkungan bisnis ini seperti, faktor teknologi informasi, globalisasi, kelangkaan sumber daya alam, serta daya saing lingkungan usaha telah mengubah pola pikir karyawan dalam mendefinisikan bagaimana kondisi perusahaan yang baik.

Dalam menciptakan suatu perusahaan yang baik, pasti memerlukan SDM yang baik pula. SDM tentunya mempunyai pengaruh pada upaya perusahaan dalam menggapai tujuannya. Oleh karena itu, SDM adalah faktor yang cukup penting pada setiap perusahaan ataupun bisnis. Setiap karyawan dalam perusahaan ataupun bisnis dituntut untuk bisa bekerja secara efektif serta efisien, serta harus memiliki kualitas serta kuantitas pekerjaan yang baik sehingga daya saing perusahaan sangat besar. Ini tentunya bisa memberi peluang yang cukup baik bagi perusahaan dalam memperoleh prestasi kerja.

Pada lingkungan persaingan saat ini, *Knowledge management* merupakan proses yang terfokus tentang bagaimana pengetahuan bisa digunakan serta diatur dalam meningkatkan kinerja bisnis. *Knowledge management* lebih berfokus pada teknik serta alat-alat yang memungkinkan perusahaan untuk, mengorganisir, mengumpulkan, serta mengubah informasi menjadi pengetahuan yang sangat berguna (Cummings, 2015:788). Oleh karena itu, upaya dalam

memahami serta mempraktikkannya merupakan langkah penting yang harus dilaksanakan baik oleh individu ataupun organisasi (Adryanto Michael, 2016). Dalam kondisi persaingan yang selalu memansertag inovasi akhir-akhir ini, perusahaan menjadi semakin memansertag *Knowledge Management* sebagai suatu yang penting.

Knowledge Management dikatakan maksimal saat bisnis tidak hanya mengelolah pengetahuan saja, tetapi juga mengembangkan pengetahuan yang ada pada setiap individu. Chidambanathan serta Swarooprani (2015) mengatakan kalau *Knowledge Management* adalah tentang bagaimana cara mengeksplor *Knowledge* yang berbeda yang ada pada tiap-tiap individu. Pada *Knowledge Management* ada beberapa proses dalam pengetahuan yakni menangkap, mengakses, mengumpulkan, menyusun, mengorganisir, memanfaatkan, mengevaluasi serta lain sebagainya. Proses tersebut berfungsi sebagai bahan pertimbangan saat membuat keputusan nantinya. Seorang pemimpin pada bisnis ataupun perusahaan harus bisa menciptakan integrasi yang sesuai dengan para karyawannya, harus bisa membina kerja sama yang baik, serta mengarahkan serta meningkatkan semangat kerja para karyawannya agar tercipta motivasi serta bisa menimbulkan niat positif serta kerja yang maksimal.

Maka dari itu SDM yang berkualitas lagi-lagi dibutuhkan untuk menjadi pimpinan serta karyawan. Namun *Knowledge Management* yang ada pada karyawan pada PT. Pembangunan Nusantara Jaya masih belum tereksplor dengan baik karena karyawan masih banyak yang enggan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada karyawan lainnya sehingga banak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu.

Pada setiap perusahaan pasti ada yang memimpin serta yang dipimpin. Setiap pemimpin harus memiliki hubungan yang baik dengan siapa saja yang mereka pimpin. Pemimpin harus mengetahui serta mengenal baik orang-orang yang ia pimpin serta bertanggung jawab akan semua hal yang ada berhubungan dengan perusahaan yang dia pegang. Seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting karena dia lah yang berada pada garis terdepan yang membantu perusahaan dalam mewujudkan visi serta misinya. Oleh karena itu, efektifitas seorang pemimpin dalam menggunakan pengaruhnya sangat menentukan bagaimana kualitas pemimpin tersebut dalam memegang perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin perlu selalu diasah serta dikembangkan pengetahuannya agar bisa menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi yang akan dihadapinya, baik itu berasal dari karyawannya, ataupun atasan bisnis lain di tempat ia berada. Pentingnya pemimpin disini bisa dilihat saat dia bisa memberdayakan dirinya sendiri sebelum dia memberdayakan diri orang lain.

Dalam hal ini peran pemimpin di PT Pembangunan Nusantara Jaya sangatlah di butuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya suatu target yang telah di tentukan oleh PT. Pembangunan Nusantara Jaya demi kemajuan perusahaan.

Suparyadi (2015:300) mengatakan kalau kinerja karyawan adalah suatu yang cukup serius di kehidupan suatu bisnis, itu dikarenakan bisnis sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan dalam menggapai tujuannya. Tingkat kinerja karyawan menjadi bahan pertimbangan suatu bisnis ataupun perusahaan dalam mengembangkan SDMnya yang nantinya akan memiliki dampak yang positif bagi kestabilan bisnis ataupun perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan tidak berkembang serta diperbaiki, maka akan menimbulkan dampak kurang baik bagi perusahaan itu sendiri. Selain itu kinerja dalam suatu bisnis tidak bisa lepas dari kinerja para individu itu sendiri. Jika kinerja para individu meningkat,

maka kinerja bisnis pun akan ikut meningkat baik itu secara langsung ataupun tidak langsung. Pengaruh tersebut tidak hanya terbatas pada karyawan semata melainkan meliputi tingkatan manjerial sehingga para karyawan serta juga atasannya bisa menetapkan standar serta sasaran kinerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu serta menilai ataupun mengevaluasi hasilnya.

Penilaian kinerja merupakan umpan balik yang melibatkan suatu penilaian langsung dari suatu kinerja, baik itu individu, kelompok, teman sebaya, manajer ataupun atasan sekalipun. Penilaian kinerja juga bisa disebut kegiatan evaluasi dari perilaku kerja serta prestasi karyawan agar bisa menetapkan kebijakan yang selanjutnya. Jadi bisa disimpulkan kalau penilaian kinerja adalah suatu penilaian nyata dari hasil kerja karyawan untuk mengukur standar kualitas ataupun kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam menggali minat bakat karyawan dalam mengubah perilaku karyawan yang lebih baik seperti yang di harapkan perusahaan sebenarnya masih banyak yang terpendam (Kasmir, 2016:140). Pengembangan biasanya ada hubungannya dengan peningkatan kemampuan intelektual ataupun emosional yang dimiliki guna membisa hasil kerja yang lebih bagus. Dalam perihal ini tidak bisa dipungkiri kalau dalam mengembangkan SDM tidak bisa terlepas dari pengetahuan, keahlian serta niat individu itu sendiri untuk mengasah dirinya agar bisa bekerja dengan baik serta maksimal.

Pengembangan SDM adalah upaya penting yang bermanfaat wajib dilaksanakan karena tuntutan dari pekerjaan itu sendiri ataupun sebagai akibat dari majunya teknologi serta semakin ketatnya dunia persaingan antar bisnis ataupun perusahaan sejenis. Setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif serta seefisien mungkin untuk menghasilkan kualitas ataupun kuantitas pekerjaan yang baik yang bisa membuat daya saing bisnis ataupun perusahaannya itu meningkat besar.

Pengembangan sumber daya manusia tentunya juga bisa membuat para karyawan bisa menjadi SDM yang andal yang bisa bermanfaat bagi perusahaan ataupun bisnis. Dengan asertaya pengembangan SDM ini akan membuat para karyawan lebih terikat lagi dengan perusahaan. Dalam prosesnya, pengembangan SDM ini bukan hanya sebatas menjalankan tugas tertentu, namun juga bertujuan untuk menumbuhkan sikap serta kepribadian mereka menjadi lebih baik untuk menghadapi tantangan nantinya. Tentunya ini akan membuat mereka berpikir maju serta mau menghadapi tantangan yang lebih. Oleh karena itu, perusahaan ataupun bisnis harus bisa mendorong karyawannya agar bisa ikut berpartisipasi dalam pengembangan SDM ini. Tidak hanya itu, karyawan tentunya juga harus serius dalam menanggapi setiap kegiatan pengembangan yang ada guna meningkatkan keterampilan mereka.

Pengembangan bisa juga diartikan sebagai bentuk usaha dalam meningkatkan kemampuan konseptual, teoritis, teknis serta moral seorang karyawan sesuai dengan tingkat jabatan ataupun kebutuhan yang dijalankan melalui pelatihan ataupun pendidikan. Pelatihan disini bertujuan untuk menutupi kekurangan ataupun celah antara kecakapan serta kemampuan yang kurang agar bisa meningkatkan efektifitas serta efesiensi dalam menuju sasaran yang telah ditetapkan.

Pengembangan ini dilaksanakan semata-mata agar karyawan bisa menyiapkan serta bertanggung jawab akan pekerjaannya pada masa yang akan datang. Biasanya, kegiatan pengembangan ini diberikan kepada pegawai ataupun karyawan melalui jalur yang selektif agar bisa mengisi kekurangan ataupun kekosongan jabatan yang dikarenakan pension ataupun mutasi. Pengembangan juga bisa dilaksanakan untuk mempersiapkan karyawan agar bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi ataupun dengan kata lain menbisakan promosi sesuai dengan system karier yang berlaku dalam perusahaan itu sendiri.

Pengembangan SDM yang terbiasa pada PT Pembangunan Nusantara Jaya masih belum berjalan baik, karena masih banyak karyawan yang kurang memahami serta kurang bertanggung jawab penuh dalam menjalankan tugas dari atasan.

Kinerja ataupun peforma adalah gambaran tentang suatu tingkat pencapaian kerja ataupun pelaksanaan suatu kegiatan ataupun kebijakan dalam menggapai sasaran ataupun tujuan serta visi serta misi perusahaan yang telah terancang dalam perencanaan strategi perusahaan.

Koesmono (2016:51) menyebutkan kalau, kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dilaksanakan karyawan baik itu dilihat secara kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan job description karyawan itu sendiri. Sesertagkan manajemen kinerja ialah keseluruhan usaha yang dilaksanakan guna meningkatkan kinerja tiap individu ataupun kelompok dalam perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan bisa menjadi maksimal jika didukung oleh pengetahuan lebih yang mereka miliki. Para karyawan diharap bisa terus mengasah pengetahuan yang dia miliki serta tidak terus terpaku serta bergantung dengan sistem yang ada karena faktor terbesar yang mempengaruhi dunia bisnis saat ini bukan hanya informasi, tetapi juga pengetahuan.

Dengan asertaya beberapa penbisa di atas, maka bisa di simpulkan kalau kinerja ialah hasil usaha yang di bisa oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepasertaya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga termasuk perwujuserta akan usaha kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai yang nantinya bisa dijadikan penilaian ataupun standar seorang karyawan dalam perusahaan. Kinerja yang maksimal adalah langkah utama yang penting dalam menggapai suatu tujuan dalam perusahaan ataupun bisnis.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka periset berpikir melakukan suatu riset dengan mengangkat judul **“Pengetahuan Management Serta Kepemimpinan serta Pengembangan SDM Pada Kinerja Karyawan PT Pembangunan Nusantara Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan penjelasan yang sudah ada tersebut, maka masalah yang di angkat pada riset ini yakni:

1. Akankah pengetahuan manajemen berpengaruh pada kinerja karyawan?
2. Akankah kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan?
3. Akankah pengembangan SDM berpengaruh pada kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Riset

Berdasarkan rumusan masalah yang disusun, maka tujuan riset ini yakni :

1. Guna mengetahui adakah pengaruh pengetahuan manajemen pada kinerja karyawan.
2. Guna mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan
3. Guna mengetahui adakah pengaruh pengembangan SDM pada kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Riset

Manfaat yang timbul dari adanya riset ini yakni :

A. Aspek Akademis

Sebagai tambahan pengetahuan serta masukan bagi riset masa depan yang menggunakan topic riset yang sama.

B. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan bisa menambah wawasan berfikir serta memperluas serta mengembangkan pengetahuan yang telah diperoleh untuk dilaksanakan di lapangan.

C. Aspek Praktis

Diharapkan bisa memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan melalui Pengetahuan Manajemen.