

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu memiliki misi dimana hendak dicapai. Salah satu faktor yang berkontribusi pada tercapainya misi perusahaan ialah karyawan/sumber daya manusia (SDM). SDM perlu dikelola dengan profesional guna tercapainya misi perusahaan. Oleh sebab itu, diperlukan suatu disiplin ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana cara mengelola SDM dengan baik. Di sinilah peran ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan dalam mendorong tercapainya misi organisasi/perusahaan.

Ilmu MSDM memiliki keyakinan jika SDM ialah aset penting bagi suatu organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu, SDM harus dikelola dengan baik oleh organisasi. Sikap kerja SDM yang positif diperlukan untuk mencapai misi perusahaan. Perusahaan diharapkan bisa membuat dan menerapkan sistem MSDM dengan memperhatikan elemen-elemen dimana memberikan pengaruh pada sikap kerja karyawan. Sistem MSDM yang baik bisa mendorong SDM untuk memiliki sikap kerja yang diharapkan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai dengan sendirinya. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan adanya SDM perusahaan yang berkinerja baik, sehingga SDM perlu dirawat dan dijaga dengan baik (Supriyadi, Priadana, dan Setia, 2017).

SDM ialah elemen utama untuk meraih misi dan target suatu organisasi. SDM ialah faktor yang menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Salah satu hal dimana perlu diperhatikan pada pengelolaan SDM

ialah masalah penempatan kerja pegawai. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2015) jika penempatan ialah usaha untuk meletakkan posisi personel pada posisi tugas dan pekerjaannya secara akurat. Tingkat kesesuaian seorang pekerja dalam menempati posisi jabatan atau tugasnya bisa berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kerja. Organisasi atau perusahaan sangat memerlukan SDM yang berkualitas, terampil, berpengalaman, dan berwawasan luas terlebih lagi pada masa globalisasi sebagaimana yang dihadapi dunia saat ini. Seluruh perusahaan harus bersiap untuk beradaptasi serta meningkatkan kekuatan agar tidak kalah dalam berkompetisi sehingga mampu mengatasi semua kesulitan di masa depan. SDM atau karyawan selalu memiliki peran penting dan berpengaruh paling besar pada setiap aktivitas perusahaan. Sebab, manusia ialah perencana, pelaksana dan penentu realisasi tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan ialah elemen penting bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan memiliki korelasi kuat dengan kinerja perusahaan (Ramli, 2018). Dengan demikian, kinerja karyawan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan. Peningkatan kinerja karyawan tersebut bisa dilaksanakan dengan memberikan perhatian pada faktor-faktor dimana berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Secara teoretis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individual, sistem, dan kontekstual (Armstrong, 2018). Faktor individual ialah faktor yang melekat dalam diri individu seperti upaya kerja, pengetahuan (deklaratif – pengetahuan terkait syarat dan sasaran pekerjaan; dan prosedural – pengetahuan mengenai apa dimana harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya), keahlian, motivasi, dan partisipasi. Faktor sistem ialah model basis *input-proses-output-outcomes* dalam perusahaan. Faktor kontekstual ialah faktor yang melekat dalam perusahaan, seperti budaya perusahaan, iklim hubungan karyawan, orang-orang yang terlibat dan

lingkungan internal dalam struktur organisasi, ukuran perusahaan, teknologi perusahaan, dan praktik-praktik dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan ialah capaian kerja secara mutu dan jumlah dimana mampu diraih oleh seorang pekerja saat menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawabnya dimana diserahkan perusahaan kepada pekerja tersebut (Widia dan Rusdianti, 2018). Kinerja karyawan bisa diukur dari kuantitas hasil kerja dimana dicapai, taraf kehematan, serta tingkat efektivitas pekerja dalam melaksanakan tugasnya, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dimana telah ditetapkan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2016). Mangkunegara (2016) menjelaskan jika kinerja ialah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas dimana dicapai oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab dimana diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Kinerja yang baik ialah kinerja yang maksimal. Artinya, kinerja yang baik tersebut harus diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga mampu menopang organisasi dalam meraih misi dan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai memberi dampak bagi perkembangan, eksistensi, dan keberlanjutan organisasi dalam berkompetisi. Kinerja karyawan sendiri akan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik terkait SDM itu sendiri maupun terkait lingkungan organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki suatu pedoman dan tata tertib dimana wajib dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, misalnya mengenai kehadiran karyawan. Seluruh karyawan wajib hadir menurut jam kerja dimana telah ditetapkan. Sementara Robbins (2015) berpendapat jika kinerja karyawan ialah fungsi hubungan antara kompetensi dengan motivasi. Penentuan tujuan kinerja bermanfaat dalam penyusunan target dimana akan dicapai. Penentuan tujuan kinerja tidak hanya

digunakan untuk mengevaluasi kinerja pada akhir periode. Penentuan tujuan kinerja digunakan juga untuk mengelola proses kerja pada periode berjalan.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan jika kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh *knowledge sharing* (Aulia dan Syarifuddin, 2017; Partogi dan Tjahjawati, 2019), kepemimpinan (Rego, Supartha dan Yasa, 2017; Ramadhany, 2017; Basit, Sebastian dan Hassan, 2017) dan profesionalisme (Martak, 2015; Prabayanthi dan Widhiyani, 2018).

Salah satu upaya dalam mendapatkan SDM yang unggul ialah dengan saling berbagi pengetahuan atau apa yang lebih dikenal sebagai *knowledge sharing*. Lumbantobing (2015) menjelaskan jika *knowledge sharing* ialah suatu proses pengiriman, penyebaran, dan penyebarluasan informasi dan setting multidimensional dari satu individu atau asosiasi kepada orang lain atau asosiasi yang membutuhkannya dengan sengaja melalui strategi dan media yang berbeda. *Knowledge Sharing* ialah suatu proses pemberian sumber daya di satu sisi serta penerimaan oleh sisi lainnya. Agar bisa terjadi *sharing*, hal dimana harus terjadi ialah pertukaran informasi satu sama lain.

Dalam suatu organisasi, sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin guna mengarahkan para anggotanya dalam menggerakkan organisasi sehingga bisa meraih sasaran dan target dimana ingin dicapai. Seorang pemimpin tidak akan mampu mengendalikan para anggotanya jika pemimpin tersebut tidak memiliki *leadership* yang tepat. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hasibuan (2016) jika kepemimpinan ialah suatu *interpersonal influence*. *Interpersonal influence* tersebut dilaksanakan pada suatu kondisi atau keadaan serta diarahkan melalui proses komunikasi kepada hasil capaian suatu sasaran, target ataupun suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan ialah suatu kompetensi atau kemampuan dalam

mempengaruhi kegiatan orang lain baik secara individu maupun kelompok melalui komunikasi menuju tercapainya tujuan. Tujuan dari kompetensi kepemimpinan tak lain tentu untuk meraih tujuan organisasi dimana telah ditentukan. Dengan kata lain, kompetensi kepemimpinan bertujuan untuk memberikan pengaruh kepada orang lain, dalam hal ini ialah anggota organisasi, pekerja atau karyawan dalam rangka meraih tujuan organisasi. Pemimpin wajib menghasilkan interaksi personal dengan orang lain untuk keperluan organisasi dibandingkan keperluannya sendiri dan wajib mampu menanggung keagalannya. Setiap pemimpin harus menyadari jika agar bisa membuat interaksi yang efektif dan manusiawi, seorang pemimpin wajib memiliki kemampuan dalam mengelola manusia dalam hal ini orang lain bukan sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Tugas pokok seorang pemimpin ialah mengambil kebijakan atau keputusan dalam suatu persoalan. Keputusan dalam setiap permasalahan dalam sebuah organisasi harus diputuskan secara tepat berdasarkan ilmu pengetahuan dan pengalaman, bukan hanya secara serta merta kebetulan dan berlangsung situasional serta kondisional. Semakin tinggi tingkatan posisi pemimpin pada sebuah organisasi bisnis, semakin tinggi pula bobot kebijakan atau keputusan yang diambilnya. Hal itu disebabkan kedalaman dan keluasan ruang lingkup pembahasan yang selalu bertumbuh secara dinamis seiring dengan perkembangan kondisi dunia yang semakin tak mengenal batas teritorial yang berlangsung di berbagai bidang secara menyeluruh.

Meskipun dilakukan dengan memanfaatkan orang lain, *leadership* seharusnya dipandang sebagai suatu kesempatan memberi manfaat untuk banyak pihak. *Leadership* semestinya tidak dianggap sebagai suatu komoditas untuk mendapatkan manfaat bagi diri sendiri dengan cara memanfaatkan orang lain. Kejernihan berpikir seorang pemimpin dalam mempersepsikan *leadership* sangat

diperlukan. *Leadership* semestinya dimaknai sebagai suatu kelebihan seorang pemimpin dalam memberikan pemahaman serta menerapkan kombinasi faktor-faktor determinan bagi kesuksesan organisasi atau perusahaan. *Leadership* berperan untuk menyelaraskan kepentingan antar banyak pihak. *Leadership* bisa dikatakan sebagai sebuah inisiatif untuk mengambil tindakan untuk mendapatkan jalan keluar dari persoalan yang dihadapi organisasi melalui berbagai pilihan yang ditetapkan lewat metode tertentu. *Leadership* ialah proses memberi pengaruh serta memberi arah baik secara personal maupun kelompok dalam hubungan tugas atau pekerjaan tertentu. Intinya, *leadership* ialah aktivitas untuk memberikan pengaruh kepada bawahan atau orang lain supaya menjalankan aktivitas mereka masing-masing dengan mengarah pada sasaran atau target serta tujuan perusahaan atau organisasi.

Profesionalisme wajib dimiliki oleh setiap individu. Selain karena memiliki manfaat yang sangat besar bagi organisasi, profesionalisme bisa membantu seseorang untuk meningkatkan kapasitas dirinya sehingga bisa senantiasa menjadi pribadi yang lebih baik. Menurut Siagian (2016), profesionalisme ialah kehandalan dan kemampuan dalam melakukan suatu usaha sehingga diselesaikan dengan tepat, hati-hati, tepat waktu, dan sesuai metode. Sementara itu, Sedarmayanti (2017) mengungkap, "Profesionalisme ialah mentalitas atau kondisi dalam membantu pekerjaan yang membutuhkan keterampilan melalui pendidikan dan persiapan tertentu dan dilakukan sebagai tugas yang menghasilkan semacam pendapatan". Keterampilan yang ditunjukkan secara konsisten akan mendorong seseorang untuk mengakui pekerjaan yang terampil, yang sesuai dengan prinsip-prinsip keterampilan. Profesionalisme akan mendorong seseorang untuk memberikan yang terbaik bagi pekerjaan/profesinya. Selain itu, profesionalisme

akan mengilhami seorang profesional untuk melaksanakan apa yang dikenal sebagai *continuous improvement* atau perubahan menjadi lebih baik secara terus-menerus sebagai langkah menuju kesempurnaan kerja.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti bermaksud untuk melakukan studi tentang pengaruh *knowledge sharing*, kepemimpinan, dan profesionalisme pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat judul skripsi "**Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kepemimpinan, Dan Profesionalisme Pada kinerja Karyawan KPP Madya Sidoarjo**".

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan paparan latar belakang permasalahan, permasalahan pada riset ini bisa dirumuskan senagai berikut :

1. Apakah *knowledge sharing* berdampak secara individu pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo?
2. Apakah kepemimpinan berdampak secara individu pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo?
3. Apakah profesionalisme berdampak secara individu pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo?
4. Apakah *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme berdampak secara simultan pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo?
5. Diantara variabel *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme, variabel manakah dimana ada pengaruh dominan pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dimana telah dipaparkan di atas, tujuan dilakukan studi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo
5. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan pada kinerja karyawan KPP Madya Sidoarjo di antara variabel *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari studi ini yakni penemuan-penemuan baru yang bermanfaat untuk manajemen perusahaan, dalam hal ini institusi pemerintahan, periset, ilmu pengetahuan serta pihak kampus yakni:

1. Bagi penulis, studi ini bisa menjadi pengalaman baru dalam meningkatkan wawasan tentang *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme dalam suatu organisasi, sehingga penulis mampu menerapkan teori yang diperoleh di kampus selama perkuliahan.
2. Bagi kampus, hasil studi ini bisa menjadi bahan pemikiran tentang dinamika perkembangan praktik ilmu pengetahuan di lapangan sehingga

bisa dijadikan masukan bagi pengembangan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, terutama pada sisi penelitian, pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat.

3. Bagi manajemen KPP Madya Sidoarjo, studi ini bisa dijadikan sebagai sarana manajemen instansi/institusi untuk melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan melalui *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme.
4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil riset ini bisa dimanfaatkan sebagai suatu bahan bacaan (referensi) dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, terkhusus dalam bidang MSDM sehubungan dengan persoalan *knowledge sharing*, kepemimpinan dan profesionalisme dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi bisnis.