

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Prestasi kerja yang dihasilkan berupa kualitas kerja dalam karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun cara untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan menggunakan sistem Knowledge Management. Definisi KM adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi (Dalkir, 2011). Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan mengaplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi. Konsep manajemen pengetahuan ini meliputi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (TI) dalam tujuannya untuk mencapai organisasi perusahaan yang semakin baik sehingga mampu memenangkan persaingan bisnis. Perkembangan teknologi informasi memang memainkan peranan yang penting dalam konsep manajemen pengetahuan. Hampir semua aktivitas kehidupan manusia akan diwarnai oleh penguasaan teknologi informasi, sehingga jika berbicara mengenai manajemen pengetahuan tidak lepas dari pengelolaan.

Menurut (Nurpratama, 2016) Adanya faktor – faktor yang mempengaruhi *Knowledge Management* diantaranya adalah :

1. Tingkat pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pengetahuan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian orang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal hal baru. Selain itu, juga dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal hal baru tersebut.

2. Umur

Seiring waktu berjalannya secara otomatis umur seseorang juga ikut bertambah maka akan terjadi perubahan fisik dan psikologi seseorang. Semakin tinggi umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berpikir, bertindak maupun bekerja.

3. Pengalaman

Pengalaman adalah guru yang berharga, karena pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan juga sebagai sumber pengetahuan untuk mendapatkan suatu kebenaran. Pengalaman yang dimiliki seseorang akan dipengaruhi kematangan orang tersebut dalam berpikir dan bertindak.

Selain *Knowledge Management* yang berpengaruh terhadap kinerja, adanya Skill (Keterampilan). Menurut Whetten dan Cameron (2014:13) “Keterampilan terdiri dari serangkaian tindakan yang mampu diidentifikasi yang dilakukan oleh seseorang dan yang mengarah kepada hasil tertentu”. Selain itu Skill juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan kedalam praktik sehingga akan tercipta kinerja yang diinginkan. Menurut David A. (2014) Faktor – Faktor yang mempengaruhi Skill diantaranya seperti :

Motivasi

Merupakan sesuatu yang dapat membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Melalui motivasi ini seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

2. Pengalaman

Melalui pengalaman dapat memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik dikarenakan telah melakukan tindakan-tindakan dimasa lampau.

3. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat orang tersebut lebih terampil dalam melakukan keterampilan tersebut. Melalui keahlian yang dimiliki juga akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Adapun pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Attitude (Sikap). Berkowitz dalam Azwar (2013:5) menyatakan bahwa “sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak mendukung atau memihak (unfavorable) pada 12 objek tersebut”. Pendapat lain tentang sikap juga dikemukakan oleh Lapiere dalam Azwar (2013:5) mendefinisikan “sikap sebagai suatu pola perilaku, tendesi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli social yang telah terkondisikan”. Karakteristik Attitude cukup beragam, di antaranya merupakan sikap yang dibawa seseorang sejak lahir, sikap yang tetap, tidak dapat berdiri sendiri dan memiliki segi motivasi serta perasaan. Attitude yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dapat mencerminkan bagaimana kualitas perusahaan tersebut dikelola. Attitude menjadi peran penting untuk kemajuan perusahaan karena sumber daya manusia memiliki aset paling penting untuk sebuah perusahaan. Karenanya Attitude sangat penting untuk dijaga dan memiliki porsi besar untuk penilaian yang

dilakukan oleh departemen sumber daya manusia. Menurut Lapierre dalam Azwar(2013) Ciri-Ciri Attitude yang baik di dunia kerja diantaranya adalah :

1. Menghargai Waktu

Dalam dunia kerja, waktu amat penting bagi Anda. Pastikan untuk selalu datang tepat waktu ke kantor serta menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggang waktu habis. Dengan selalu menepati waktu, Anda akan memiliki kenyamanan selama bekerja dan bebas dari stress. Hal ini pun menunjukkan bahwa Anda sangat profesional dan memiliki komitmen penuh terhadap pekerjaan.

2. Menerima Kritik

Apapun yang dikatakan oleh rekan, senior ataupun atasan Anda yang bermakna negatif janganlah langsung bersedih. Terima apa yang mereka katakan jika untuk kebaikan mengenai kinerja Anda. Percayalah bahwa apa yang dikatakan oleh mereka tujuannya untuk membantu menjalankan tugas-tugas kantor menjadi lebih baik.

3. Menghormati Rekan Kerja

Sebagai seorang karyawan yang berkualitas dan memiliki Attitude baik, rasa hormat tidak hanya ditunjukkan kepada atasan Anda tapi juga sesama karyawan baik senior, junior ataupun klien. Dengan demikian anda menunjukkan sikap profesionalisat sebagai seorang karyawan. Anda pun akan dihargai sesama karyawan jika Attitude yang dimiliki sangat baik.

4. Berkomitmen Terhadap Pekerjaan

Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik, salah satunya karena komponen sumber daya manusia memiliki Attitude yang baik termasuk Anda sebagai karyawan. Pentingnya untuk Anda menunjukkan komitmen terhadap sebuah pekerjaan sehingga keuntungan bukan lagi dirasakan oleh individu tapi juga oleh perusahaan. Selain di dunia kerja, Anda dapat menjadi pribadi yang lebih baik di lingkungan masyarakat.

5. Bersikap Sopan

Bersikap sopan sangat penting untuk menerapkan Attitude yang baik di dunia kerja. Bukan sekedar sopan terhadap atasan atau klien tapi juga sesama pekerja baik senior ataupun junior. Ketika berkomunikasi dengan customer misalnya, sebanyak apapun masalah yang terjadi, Anda sebagai karyawan harus tetap berbicara dan bersikap santun.

6. Jangan Membawa Urusan Pribadi ke Kantor

Masalah pribadi setiap karyawan tentu berbeda. Ketika sampai di kantor, seberat apapun masalah Anda di rumah sebaiknya jangan di bawa ke lingkungan pekerjaan. Tunjukkan Attitude serta sikap profesional Anda sebagai karyawan. Demikian juga dengan pekerjaan di luar kantor, tidak baik jika harus menggabungkan pekerjaan luar kantor di dalam kantor Anda saat ini.

7. Memperhatikan Penampilan Antara perusahaan satu dengan lainnya

memiliki kebijakan yang berbeda termasuk peraturan cara berpakaian. Anda tidak perlu berpenampilan seperti model di kantor, namun setidaknya gunakan pakaian yang sopan dan rapi. Hindari pakaian ketat atau transparan untuk menunjukkan seorang pekerja dengan Attitude yang baik.

Untuk meraih kesuksesan kinerja karyawan pada dasarnya dapat diasah dari tiga hal penting yaitu knowledge (pengetahuan), Skill (keterampilan) dan Attitude (sikap). Pada meraknya covid-19 banyaknya perubahan sistem sementara di tengah wabah covid-19 yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjalankan prosedur perusahaan agar perusahaan tetap berjalan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh persepsi Knowledge Management, persepsi Skill dan persepsi Attitude terhadap persepsi Kinerja Karyawan (Studi pada PT. SUA Jakarta)”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah pokok penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah Knowledge Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19 ?
2. Apakah Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19 ?
3. Apakah Attitude berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19 ?
4. Apakah Knowledge Management, Skill, dan Attitude berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19 ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Knowledge Management berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19.
2. Apakah Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19.
3. Apakah Attitude berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19.
4. Apakah Knowledge Management, Skill, dan Attitude berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. SUA saat sedang terjadinya wabah covid – 19

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Memberikan Kontribusi berupa pemahaman mengenai Knowledge Management, Skill, dan Attitude berpengaruh terhadap kinerja

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi PT. SUA untuk mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan ditengah wabah covid-19 / sewaktu - waktu adanya kejadian seperti ini lagi yang mengakibatkan adanya karyawan melakukan kegiatan kerja dari rumah (WFH)

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian tersebut dapat di implementasikan di tempat perusahaan tempat bekerja dan di dalam kehidupan sehari hari.