

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan adalah suatu entitas yang dinamis di dalam dunia yang selalu berubah, yang dari waktu ke waktu selalu berusaha untuk memenuhi misinya melalui program serta tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. Dengan adanya beragam pengaruh lingkungan tersebut baik dari dalam maupun dari luar, seorang pimpinan organisasi dihadapkan pada tantangan yang terus meningkat pada bagaimana beradaptasi dengan perubahan yang terus menerus berlangsung tanpa harus kehilangan arah dalam memenuhi misi organisasinya. Proses yang memungkinkan suatu organisasi dapat berhasil beradaptasi tersebut dikenal sebagai proses Perkembangan Organisasi (Farras, D., 2018).

Krisis yang melanda pada masa seperti saat ini, banyak pihak yang menyadari adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya pengembangan ini, suatu organisasi dapat melakukan perbaikan ke dalam, yaitu dengan melakukan *performance appraisal*. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi kinerja karyawan, departemen sumber daya manusia, dan tentunya untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *Knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan

dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Menyadari adanya fenomena tersebut suatu organisasi akan melakukan suatu gebrakan dengan menerapkan *Knowledge Management* pada karyawannya. *Knowledge Management* yang biasanya diterapkan dalam suatu organisasi terbagi menjadi dua (2) yaitu, *Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge*. (Rudiyanto, 2012).

Rinda. S (2019) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan eksternal, faktor internal karyawan dan faktor lingkungan internal. Tanpa mengabaikan faktor yang lain, salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan adalah faktor internal karyawan yaitu keadaan psikologisnya yang di dalamnya termasuk berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*). Hal-hal yang selanjutnya menjadi fokus perusahaan dalam mengelola perusahaan adalah pada faktor-faktor yang berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan.

Kegiatan *Knowledge Sharing* mampu membuat *Tacit Knowledge* para pegawai dapat terus berada dalam perusahaan walaupun pemiliknya telah meninggalkan perusahaan tersebut. selain itu juga, *Knowledge Sharing* dapat mengurangi kesenjangan pengetahuan yang terjadi antara karyawan senior dan junior karena pada kenyataannya pengetahuan dalam sebuah organisasi lebih banyak dimiliki karyawan senior dan menjelang pensiun dibanding karyawan yang masih junior. Kegiatan *Knowledge Sharing* ini sangat bermanfaat untuk membantu pengambilan keputusan dan perlu dibiasakan

dalam suatu perusahaan sehingga diharapkan dapat terbentuk *Knowledge Sharing Behavior* pada setiap karyawan (Pertiwi, 2011).

Knowledge sharing behavior merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi atau perusahaan (Widodo, 2013). Perusahaan tentunya perlu mengetahui sejauh mana *knowledge sharing* berperan di dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di industri retail perdagangan. Keberhasilan *knowledge sharing behavior* tergantung dari kualitas dan kuantitas komunikasi antar karyawan serta tergantung pada sikap kewirausahaan terhadap berbagi pengetahuan dan dipengaruhi oleh intensi karyawan terhadap *knowledge sharing behavior* (S. Subhan, 2017).

Observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dirasakan masih kurang menurut penjelasan manajer PT. Mentari Mulia Sooko sehingga timbulnya banyak persaingan dalam industri ini. Perusahaan dalam upaya pengembangannya, meminta pihak manajemen berusaha untuk terus mencari solusi yang pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, salah satunya yaitu berupa *knowledge sharing behavior*.

Bentuk aktifitas dari *Knowledge sharing behavior* di PT Mentari Mulia Sooko yaitu dalam bentuk formal seperti seminar, workshop, *sharing information*, *sharing rules*, *Sharing about new product* dan *training* yang tergabung dalam *national meeting* yang melibatkan seluruh manager dan karyawan. Selain itu bentuk informal dari *knowledge sharing Behavior* yaitu

penjelasan intruksi dari atasan ke bawahan, briefing divisi, *knowledge sharing* yang dilakukan melalui email dan juga *mailing list* perusahaan.

Penerapan *knowledge sharing behavior* di PT Mentari Mulia Sooko tersebut menjadi menarik diamati di tengah era kompetisi yang kian ketat di industri perusahaan retail. Sejauh ini, penerapan *knowledge sharing behavior* di PT Mentari Mulia Sooko masih dirasakan kurang kuat terjadi, hal itu ditunjukkan oleh bentuk dari *knowledge sharing* itu sendiri yang terjadi dalam perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Mentari Mulia Sooko diketahui bahwa permasalahan ada pada lingkup berkomunikasi dengan antar karyawan. Komunikasi interpersonal di PT. Mentari Mulia Sooko masih tergolong rendah, hal ini dikarenakan belum terwujudnya sikap saling pengertian, saling mempengaruhi dan hubungan sosial yang baik antar sesama rekan kerja. Kurang baiknya komunikasi dikarenakan pula dampak buruk yang timbul pada munculnya kelompok kerja yang berkaitan dengan kejenuhan dalam pekerjaan, serta adanya pembedaan antara satu golongan dalam lingkungan sosial organisasi. Hal ini menyebabkan tidak sedikit dari karyawan baru khususnya yang tertinggal dari segi kecakapan kerja dan kurang mampu beradaptasi dengan karyawan lainnya.

Self esteem adalah nilai-nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku. Berdasarkan observasi, kurangnya rasa kebanggan diri akan kemampuan karyawan PT. Mentari Mulia Sooko dikarenakan tidak meratanya informasi dan seimbangny pengalaman antara karyawan. Hal ini berdampak pada tidak mampunya karyawan untuk menilai kemampuan diri sendiri dan menyebabkan kinerja mereka tidak maksimal di perusahaan.

Slavin. E. Robert, (2011) menyatakan *Self esteem* sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri, semakin tinggi *self esteem* yang dimiliki oleh seorang karyawan akan meningkatkan kinerja individu karena adanya tingkat harga diri yang membuat merasa dihargai sehingga karyawan berusaha meningkatkan kinerja dengan lebih baik dan begitupun sebaliknya.

Fenomena lain yakni, menyangkut *self efficacy* berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Mentari Mulia Sooko, diketahui bahwa adanya rasa kurang percaya diri dari karyawan. Tidak sedikit karyawan yang menyampaikan bahwa pekerjaannya sulit dan mereka tidak dapat menyelesaikannya tepat waktu (*deadline*) dari perusahaan. Beban kerja yang meningkat yang dirasakan oleh pegawai memicu keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan semakin rendah, sehingga berdampak pada tidak tercapainya jumlah permintaan pekerjaan dengan tepat waktu.

Karyawan tentu dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama. Keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penting dilakukan penelitian tentang *Knowledge Sharing Behavior*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* karena diindikasikan memberi pengaruh untuk kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Mulia Sooko”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Mulia Sooko ?
2. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Mulia Sooko?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Mulia Sooko?
4. Apakah *Knowledge Sharing Behavior*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Mulia Sooko?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Mulia Sooko.
2. Untuk mengetahui apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Mulia Sooko.
3. Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Mulia Sooko.

4. Untuk mengetahui apakah *Knowledge Sharing Behavior*, *Self Estemm* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Mulia Sooko.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Universitas

Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini dapat berguna untuk referensi ilmu pengetahuan dan referensi khususnya di bidang penelitian Kinerja Karyawan, dapat memberikan kontribusi yang positif dalam menanggulangi permasalahan mengenai karakteristik individu *Knowledge Sharing Behavior*, *Self Estemm*, *Self Efficacy* dan kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya oleh universitas.

2. Bagi PT. Mentari Mulia Sooko

Bagi PT. Mentari Mulia Sooko sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk lebih memperhatikan kenyamanan kerja dan kinerja karyawan, terutama dari segi kurangnya keyakinan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan rendahnya motivasi kerja dan kepercayaan diri akan kemampuan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan perkembangan PT. Mentari Mulia Sooko. Variabel dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk PT. Mentari Mulia Sooko dalam melakukan evaluasi sekaligus implementasi guna mengatasi konflik

kerja serta meningkatkan kinerja dan kualitas kerja karyawan di PT. Mentari Mulia Sooko. Selain itu diharapkan dapat menghasilkan konsep baru mengenai mekanisme penanggulangan masalah yang timbul dalam kinerja karyawan di PT. Mentari Mulia Sooko.

3. Bagi peneliti

Peneliti dapat mengetahui seberapa penting permasalahan tentang karakteristik individu dan kinerja bagi kelangsungan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sebagai media pembelajaran penulis guna memperoleh pengetahuan yang lebih luas, khususnya dalam bidang *spiritual leadership*, karakteristik individu, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini dapat memberi bukti empiris mengenai *knowledge sharing behavior*, *self esteem* dan *self efficacy* bagi kinerja karyawan sehingga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior*, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan.