

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, kehidupan perekonomian sangat dipengaruhi oleh persaingan global. Hal ini menyebabkan perusahaan dan lembaga pemerintahan harus mampu beradaptasi dengan keadaan agar dapat bersaing di lingkungan bisnisnya. Untuk dapat bersaing dalam kondisi yang kompetitif, maka pemeliharaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi hal yang krusial bagi perusahaan dan lembaga pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan. Dengan kata lain, dalam menghadapi lingkungan bisnis tersebut, sumber daya yang manusia yang dibutuhkan perusahaan ialah mereka yang memiliki kinerja baik sehingga dapat menunjang proses bisnis menjadi lebih efektif dan efisien.

Kinerja yang dicapai oleh karyawan, sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Jufrizen (2020) Kinerja adalah capaian kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini yang menjadikan karyawan merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Diungkap oleh Nathania dalam Rabbani (2018) yaitu kinerja karyawan yang sangat tinggi dapat dijadikan acuan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan. Maka kinerja sumber daya manusia yang tinggi dapat memberi umpan balik yang memuaskan bagi perusahaan.

Guna memperkuat asumsi dari observasi yang dilakukan penulis, maka akan dijelaskan dari hasil pra kuesioner yang telah diisi oleh 18 responden terkait dengan variabel *Knowledge Sharing* BBPLK Bandung:

TABEL 1.1
HASIL PRA KUISIONER KINERJA KARYAWAN
BBPLK BANDUNG

Kinerja Karyawan						
	Jawaban Responden					Total
	5	4	3	2	1	

NO	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Skor
1	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	5	13	0	0	0	100%
		27,8%	72,2%	0%	0%	0%	
2	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	4	13	0	0	0	100%
		22,2%	77,8%	0%	0%	0%	
3	Saya memiliki tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	7	11	0	0	0	100%
		38,9%	61,1%	0%	0%	0%	

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2022)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai penerapan kinerja pada 18 orang karyawan di BBPLK Bandung, dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada pertanyaan kedua yaitu “Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan” merupakan pertanyaan yang memiliki mayoritas responden paling banyak yaitu pada penilaian pada skala 4 sebanyak 77,8% dari 18 karyawan yang menjawab, sisanya pada pertanyaan pertama responden paling banyak memberikan penilaian pada skala 4 sebanyak 72,2% dari 18 karyawan yang menjawab, pada pertanyaan ketiga responden paling banyak memberikan penilaian pada skala 4 sebanyak 61,1% dari 18 karyawan yang menjawab. Dapat diketahui para karyawan lebih banyak sependapat pada pertanyaan kedua bahwa mereka memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Brahmasari dan Siregar dalam Aulia (2016) Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan bersaing adalah budaya organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut Schein dalam Aulia (2016) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan norma yang dianut bersama dan mempengaruhi bagaimana cara pola pikir karyawan, merasa, dan berperilaku di tempat kerja. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah ditetapkan maka karyawan akan dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini penulis akan memperkuat asumsi yang akan dijelaskan dari hasil pra kuesioner yang telah diisi oleh 18 responden terkait dengan variabel budaya organisasi karyawan BBPLK Bandung :

TABEL 1.2
HASIL PRA KUISIONER BUDAYA ORGANISASI
BBPLK BANDUNG

Budaya Organisasi							
NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya mengetahui cara berperilaku sesuai yang ditetapkan perusahaan	12	5	1	0	0	100%
		66,7%	27,8%	5,6%	0%	0%	
2	Saya mengetahui aturan-aturan formal (tertulis) yang ditetapkan perusahaan	8	9	1	0	0	100%
		44,4%	50,9%	5,6%	0%	0%	
3	Saya mengetahui aturan-aturan informal (tidak tertulis) yang ditetapkan perusahaan	7	10	1	0	0	100%
		38,9%	55,6%	5,6%	0%	0%	

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2022)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai budaya organisasi pada 18 orang karyawan di BBPLK Bandung, dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada pertanyaan pertama yang memuat pernyataan “Saya mengetahui cara berperilaku yang diterapkan perusahaan” mendapatkan skala terbanyak yaitu pada penilaian dengan skala 5 sebanyak 61,1% dari 18 karyawan yang menjawab, sisanya pertanyaan ketiga yang memuat pernyataan “Saya mengetahui aturan-aturan informal (tidak tertulis) yang diterapkan perusahaan” mendapatkan skala terbanyak pada penilaian dengan skala 4 sebanyak 55,6% dari 18 orang karyawan yang menjawab, dan pada pertanyaan kedua yang memuat pernyataan “Saya mengetahui aturan-aturan formal (tertulis) yang diterapkan perusahaan” diperoleh jawaban terbanyak pada skala 4 sebesar 50% dari 18 karyawan yang menjawab. Dapat

diketahui para karyawan lebih banyak sependapat pada pertanyaan pertama bahwa mereka berperilaku sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, namun lebih cenderung pada memahami aturan informal (tidak tertulis) daripada aturan formal yang ditetapkan perusahaan.

Organisasi perlu mempertimbangkan keunggulan bersaingnya, tidak hanya berfokus pada SDA, Tenaga Kerja, dan Dana, melainkan *intangible resources*, seperti pengetahuan atau *intellectual capital*. Untuk mencapai organisasi yang inovatif dan berdaya saing, diperlukan upaya dalam membangun *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah metode atau kegiatan yang digunakan untuk memberikan dan menyebarkan pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari seseorang, departemen, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Menurut Andra dalam Audia (2022) dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*), cara yang bisa digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan mengimplementasikan *knowledge sharing* dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja.

Dalam membangun *transfer knowledge* di suatu organisasi dan perusahaan, diperlukan adanya budaya organisasi dan lingkungan yang kondusif agar transfer pengetahuan berjalan lancar. Budaya organisasi dapat menjadi komponen keunggulan kompetitif yang utama dikarenakan bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, maka akan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Guna memperkuat asumsi dari observasi yang dilakukan penulis, maka akan dijelaskan dari hasil pra kuesioner yang telah diisi oleh 18 responden terkait dengan variabel *Knowledge Sharing* BBPLK Bandung:

TABEL 1.3
HASIL PRA KUISIONER KNOWLEDGE SHARING
BBPLK BANDUNG

<i>Knowledge Sharing</i>							
NO	Pertanyaan	Jawaban Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
		SS	S	N	TS	STS	

1	Pelaksanaan <i>sharing session</i> sudah baik	4	5	0	0	0	100%
		22,2%	27,8%	0%	0%	0%	
2	Saya membagikan pengetahuan pada rekan kerja sesudah memperoleh pelatihan	7	10	1	0	0	100%
		38,9%	55,6%	5,6%	0%	0%	
3	Saya menerima pengetahuan dari rekan kerja saya	7	11	0	0	0	100%
		38,9%	61,1%	0%	0%	0%	

Sumber: Hasil Olah Data Pra Kuesioner (2022)

Berdasarkan hasil pra-kuesioner mengenai penerapan kinerja pada 18 orang karyawan di BBPLK Bandung, dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada pertanyaan ketiga yaitu “Pelaksanaan *sharing session* sudah baik” merupakan pertanyaan yang memiliki mayoritas responden paling banyak yaitu pada penilaian pada skala 4 sebanyak 77,8% dari 18 karyawan yang menjawab, selanjutnya pada pertanyaan ketiga responden paling banyak memberikan penilaian pada skala 4 sebanyak masing-masing 61,1% dari 18 karyawan yang menjawab, dan pertanyaan kedua yang memuat pernyataan “Saya membagikan pengetahuan pada rekan kerja sesudah memperoleh pelatihan” memperoleh jawaban terbanyak pada skala 4 sebesar 55,6% dari 18 karyawan yang menjawab. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui para karyawan sependapat pada pertanyaan pertama dan ketiga bahwa *sharing session* dapat dikatakan berjalan dengan baik dengan lebih banyak berbagi pembelajaran dan hal baru terkait pekerjaan kepada sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil observasi pra kuesioner yang telah dilakukan terhadap 18 orang karyawan BBPLK Bandung dapat disimpulkan bahwa kondisi BBPLK Bandung mengenai Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, dan *Knowledge Sharing* sudah cukup baik tetapi masih harus dimaksimalkan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi melalui *knowledge sharing* di dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel intervening pada BBPLK Bandung”. Sehingga diharapkan dapat mengoptimalkan *Knowledge Sharing* pada karyawan melalui Budaya Organisasi agar menghasilkan sumber daya manusia yang lebih kompeten.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut diatas. Maka, dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana Budaya Organisasi pada karyawan BBPLK Bandung?
- b. Bagaimana Kinerja Karyawan BBPLK Bandung?
- c. Bagaimana penerapan *Knowledge Sharing* pada karyawan BBPLK Bandung?
- d. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan BBPLK Bandung?
- e. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Knowledge Sharing* pada karyawan BBPLK Bandung?
- f. Apakah *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BBPLK Bandung?
- g. Apakah *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh terhadap Budaya Organisasi pada BBPLK Bandung?
- h. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* pada BBPLK Bandung?
- i. Apakah *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada BBPLK Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, didapatkan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Budaya Organisasi pada BBPLK Bandung
- b. Kinerja Karyawan pada BBPLK Bandung
- c. *Knowledge Sharing* pada BBPLK Bandung
- d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan BBPLK Bandung
- e. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* pada karyawan BBPLK Bandung
- f. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada BBPLK Bandung

- g. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Budaya Organisasi pada BBPLK Bandung
- h. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* pada BBPLK Bandung?
- i. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada BBPLK Bandung

1.4 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran umum dan mempermudah dalam memberikan arah serta materi yang terkandung pada penulisan penelitian ini, maka sistematika penulisan dari penelitian ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan gambaran umum mengenai objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan dengan jelas mengenai hasil kajian kepustakaan teori Budaya Organisasi sebagai variabel X, Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, dan *Knowledge Sharing* sebagai variabel Z sebagai variabel intervening, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini, operasional variabel, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mencakup pengumpulan data, karakteristik responden, dan hasil penelitian serta analisis pembahasan mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BBPLK Bandung.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini mencakup simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.