

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karenanya setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif serta efisien agar tetap dapat bertahan dan berkembang di era modern saat ini. Salah satu sumber daya perusahaan tersebut adalah karyawan atau tenaga kerja. Dalam kamus besar bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja

Kasmir (2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan insdustrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal didalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari kinerjanya yang tinggi, oleh karena itu perusahaan harus melakukan tindakan- tindakan yang dapat menyebabkan karyawannya bersedia mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu apa yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Seiring perkembangan tersebut maka pelatihan kerja semakin dibutuhkan demi kelancaran usaha. Industri di Indonesia yang sangat besar dan bisa dilihat dari banyaknya Usaha di semua sektor ekonomi. Dalam rangka pengembangan Industri serta Ekonomi usaha kecil atau mikro terlibat di dalamnya, pelatihan kerja selain ditujukan untuk kepentingan perusahaan juga diperuntukkan bagi karyawan sendiri agar dapat memiliki keterampilan sebagai bekal dalam pengembangan diri karyawan juga kinerja karyawan dalam perusahaan. Dan juga era globalisasi dalam dunia kerja, terjadi berbagai perubahan di dalam hampir semua aspek.

Kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung kepada kemampuan untuk memberikan respon terhadap perubahan tersebut secara efektif. Seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan kurang optimalnya hasil yang diberikan karyawan kepada organisasinya baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan

kemajuan teknologi Kasmir (2018) maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut sumber daya seperti pengetahuan (knowledge) sangat erat berhubungan dengan sumber daya manusia. Cara yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) adalah dengan melakukan knowledge sharing dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. Knowledge sharing adalah salah satu proses utama di dalam knowledge management yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan. Menurut Pasaribu (2009), knowledge sharing dapat didefinisikan sebagai kebudayaan interaksi sosial, termasuk pertukaran knowledge antara karyawan, pengalaman, dan skill melalui keseluruhan departemen atau organisasi, hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama

Lumbantobing (2018:24) Menyatakan bahwa knowledge sharing adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari pihak satu ke pihak yang lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang bermacam-macam. Pelaksanaan praktik sharing dalam kehidupan berorganisasi bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan kesadaran dan komitmen setiap individu untuk tetap konsisten menjalankan praktik penerapan manajemen pengetahuan ini. Knowledge merupakan sumber daya yang sebagian besar melekat dalam diri manusia, membuat efektivitas berbagi pengetahuan sangat bergantung pada keputusan individu untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuannya kepada anggota organisasi lain.

Robbins dan Coulter (2018) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Kinerja merupakan hal yang tidak bisa dilepaskan dari lembaga organisasi,

karena ketika karyawan melaksanakan tugas atau target yang ditetapkan perusahaan, kegiatan tersebut menghasilkan kinerja yang dapat diukur berdasarkan tingkat ketercapaian dengan hasil yang diharapkan. Namun pada dasarnya kinerja tetaplah bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus bisa menganalisis faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja. Asegaff (2015) menyatakan bahwa kemampuan dalam melakukan inovasi yang diwujudkan dalam mencoba ide-ide baru, mencoba metode operasi baru, inovasi produk, akan dapat meningkatkan kinerja.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan lewat pengelolaan kapasitas sumber daya manusia. Pengelolaan kapasitas yang dilakukan perusahaan akan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2012). Selain pelatihan kerja dan knowledge sharing adapula kompensasi yang seringkali menjadi salah satu acuan dalam menunjang kinerja karyawan, kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar lagi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan, dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Beberapa penelitian terkait dengan Pengaruh Pelatihan Kerja, Knowledge Sharing, serta Kompensasi Terhadap Kinerja adalah penelitian dari (*Dian Rosdiana, 2021*) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta knowledge sharing berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari (*Hardiyanto Anung, 2018*) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pelatihan bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya adapula penelitian dari (*Adi Rizky Oktavian, 2021*) yang melakukan penelitian mengenai pelatihan dan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan serta berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian diatas ditemukan bahwa ada variabel-variabel yang bernilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta adapula variabel yang bernilai positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun alasan peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. Jamkrida karena peneliti melihat bahwa PT. Jamkrida merupakan salah satu BUMD yang ada di NTT yang memiliki kinerja yang cukup kompeten dan positif , serta merupakan salah satu BUMD yang mencatat prestasi kinerja terbaik pada saat pandemic dapat dibuktikan dengan peningkatan aset pada tahun 2019 yang hanya bernilai Rp. 126.263 Juta naik pada tahun berikutnya menjadi Rp. 167.576 Juta atau meningkat sebanyak 32,72%. Hal ini yang menguatkan peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Jamkrida untuk melihat kinerja karyawannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Knowledge sharing secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Kompensasi Secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Pelatihan kerja, Knowledge Sharing, serta Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari penelitian ini penulis memiliki tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui;

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial Knowledge Sharing terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial Kompensasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Pelatihan kerja, Knowledge Sharing. Serta Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini penulis berharap memiliki manfaat yang ingin dicapai, adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui;

1. Bagi penulis adalah untuk dapat membuktikan sendiri teori-teori mengenai Pelatihan kerja dan knowledge sharing di dalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
2. Bagi PT. Jamkrida Provinsi NTT adalah penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan rekomendasi di dalam menetapkan kebijakan Pelatihan kerja

dan knowledge sharing

3. Bagi pihak lain adalah penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau acuan penelitian, khususnya mengenai Pelatihan kerja, knowledge sharing, serta Kompensasi terhadap kinerja karyawan.