

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan. Sumber daya disini kaitannya dengan karyawan, dimana karyawan menjadi sumber daya yang paling berharga dan terpenting bagi perusahaan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam kemajuan ataupun kemunduran sebuah organisasi atau perusahaan, didalam suatu organisasi atau perusahaan karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik serta mobilitas yang tinggi, karena sebuah prestasi dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung oleh karyawan (Sutrisna, 2014:5). Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang erat dan saling berkaitan, karena kedua aspek tersebut saling membutuhkan satu sama lain dalam menjalankan kinerja.

Permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia yang layak dijadikan perhatian oleh perusahaan adalah mengenai *knowledge mangement* (manajemen pengetahuan). Pada saat bekerja karyawan dituntut untuk tidak hanya mampu bekerja melainkan harus mempunyai pengetahuan tentang apa yang dikerjakan, sehingga hasil kinerja tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. *Knowledge management* adalah suatu proses untuk menyebarkan, menangkap dan memanfaatkan pengetahuan yang ada sebagai bentuk mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi (Millmore, 2007 dalam Astuti R, Al-Fansury M, 2018). Untuk mendapatkan *knowledge management* yang maksimal, tidak hanya cukup untuk mengelola pengetahuan organisasi, tetapi untuk mengembangkan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap

individu yang ada dalam organisasi, Chidambranathan dan Swarooprani (2015) menyatakan bahwa *knowledge management* adalah bagaimana menggali pengetahuan yang ada pada setiap individu yang nilainya berbeda. Didhl (2013) dalam Sahas A, Falah N, Prasetya A (2017) menyatakan bahwa peran *knowledge management* semakin penting di perusahaan karena merupakan alat untuk memfasilitasi interaksi yang lebih baik melalui ketersediaan arus informasi, dan sangat baik untuk menjadi organisasi pembelajar.

Melalui *knowledge management* organisasi atau perusahaan dapat belajar dengan cepat sehingga bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi. Sejarah membuktikan bahwa perusahaan yang maju dan dapat bertahan dengan baik dari waktu ke waktu adalah perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mengelola pengetahuannya dengan baik. Hal ini karena pengetahuan merupakan sumber daya utama dan memiliki peran penting untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Maka dari itu *knowledge management* memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Faktor lain yang juga menjadi perhatian pihak perusahaan mengenai kemampuan kerja individu karyawan. Menurut Wijono (2012: 85) kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan kerja berkaitan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar mampu menyelesaikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang dimiliki. Manajemen perusahaan harus dapat mengembangkan kemampuan setiap karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan tersebut menunjukkan potensi yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan harus dimiliki oleh seorang karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Saat ini

karyawan harus memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya kemampuan karyawan.

Kemampuan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu ditingkatkan secara terus menerus, karena *skill* merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan waktu untuk mempelajarinya dan membuktikannya. Hasil penelitian Arini et.al (2015:1) dalam Indah A.Y (2021:245) menjelaskan kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan.

Masalah lain dalam manajemen sumber daya manusia yang juga menjadi perhatian dalam perusahaan adalah penempatan kerja yang tepat. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Priansa (2016:124), disebutkan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, dan mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas, tanggung jawab, pekerjaan, dan wewenang. Penempatan merupakan salah satu aspek terpenting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penempatan merupakan proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat pada posisi yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi sekaligus sebagai upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan.

Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan. Penempatan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, kesesuaian orang dan pekerjaan berarti mencocokkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan (Sedarmayanti,2015 dalam Murtiyoko H,2021). Dengan penempatan kerja yang tepat dapat menumbuhkan semangat dan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan penempatan yang tepat karyawan akan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan akan menimbulkan hasil kerja yang tinggi dalam bekerja dan menguntungkan juga untuk suatu organisasi atau perusahaan. Berkenaan dengan hal tersebut, seperti data tingkat pendidikan di PT. JeBe Coco jelas bahwa perusahaan membutuhkan penempatan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar dapat terus menjalankan aktivitasnya dengan baik dalam mencapai target kinerja karyawan di bidang pekerjaannya.

Kinerja merupakan ukuran produktivitas kerja pegawai dalam mencapai tugas dan pekerjaannya, seberapa besar kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dikatakan berkualitas dan berhasil mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi tersebut seperti pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, kompetensi pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, dan tanggung jawab, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja maksimal seorang pegawai dapat diperoleh jika organisasi mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi pegawainya untuk bekerja secara optimal. Mangkunegara, (2005:67) dalam Sahas A, Falah N, Prasetya A (2017) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan waktu apabila kinerja karyawan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal-hal yang dapat membantu seorang karyawan untuk meningkat kinerja dan mencapai tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan pengetahuan manajemen, memperhatikan kemampuan kerja setiap karyawannya, dan juga memperhatikan penempatan kerja yang tepat untuk karyawannya.

Obyek pada penelitian ini adalah PT JeBe Koko Indonesia yang merupakan perusahaan bergerak dalam bidang pengolahan bahan baku biji kakao, dengan produk yang dihasilkan berupa coklat cair (liquor), coklat bubuk (powder), dan minyak nabati (butter) yang semuanya masih dalam bentuk setengah jadi. Dalam pemasarannya PT. JeBe Koko Indonesia masih mengekor pada perusahaan induknya yakni PT.JeBe Foods di Singapura. Alasan peneliti mengambil judul ini dikarenakan dari fenomena yang telah terjadi di beberapa perusahaan besar pada tiga tahun kebelakang dan hal tersebut juga harus menjadi perhatian pihak manajemen PT JeBe Koko yaitu dimana masih ada beberapa karyawan yang menghadapi tugas atau pekerjaan tapi bertolak belakang dengan pengetahuan yang mereka dapat pada pendidikan formal sehingga dalam menjalankan tugasnya karyawan mengalami kesulitan dan mempengaruhi kinerjanya, agar tidak terjadi hal tersebut maka dari itu perusahaan wajib memberikan pengetahuan yang memadai kepada para karyawannya. Permasalahan selanjutnya, dimana karyawan masih kurang memahami standar prosedur dalam bekerja, dan kemampuan karyawan yang kurang kompeten memahami bagian pekerjaannya. Permasalahan lain yaitu penempatan kerja yang belum sesuai dikarenakan adanya karyawan yang keluar, pensiun, dan meninggal dunia mengakibatkan perlu dilakukan perekrutan dan seleksi karyawan baru ataupun melakukan promosi dan transfer pada karyawan lama yang selanjutnya harus ditempatkan pada

posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan beberapa permasalahan yang telah terjadi maka peneliti memiliki acuan yang kuat untuk mengajukan penelitian yang berjudul **pengaruh *knowledge management* (manajemen pegetahuan), kemampuan kerja, dan penempatan kerja yang tepat terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. JeBe Koko indonesia).**

1.2. Rumusan Masalah

- 1.2.1. Apakah *knowledge management* (manajemen pengetahuan) secara positif mempengaruhi kinerja karyawan ?
- 1.2.2. Apakah kemampuan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan ?
- 1.2.3. Apakah penempatan kerja yang tepat secara positif mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1.3.1. Untuk menganalisis apakah *knowledge management* (manajemen pengetahuan) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 1.3.2. Untuk menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- 1.3.3. Untuk menganalisis apakah penempatan kerja yang tepat berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1.4.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *knowledge management* (manajemen pengetahuan), kemampuan kerja, dan penempatan kerja yang tepat dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan kakao PT JeBe Koko Gresik, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari diberbagai instansi.

1.4.2. Manfaat praktis

1.4.2.1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan wawasan bagi penulis agar dapat memahami bagaimana pengaruh *knowledge management* (manajemen pengetahuan), kemampuan kerja dan penempatan kerja yang tepat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT JeBe Koko Indonesia.

1.4.2.2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemilik dan manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT JeBe Koko Indonesia, terutama bagi manajer dalam pengambilan keputusan Sumber Daya Manusia yang tepat sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan khususnya dalam menentukan program peningkatan sumber daya manusia baik bagi karyawan maupun para manajer perusahaan.

1.4.2.3. Bagi akademisi

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang *knowledge management* (manajemen pengetahuan), kemampuan kerja dan penempatan kerja yang tepat yang menjadi faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT JeBe Koko Indonesia. Serta agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan referensi bagi penulis. Selain itu, penelitian dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini.