

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Dunia perbankan memiliki keterkaitan yang sangat erat terhadap konsumennya, karena hubungan antara perbankan dan nasabah merupakan satu kesatuan. Secara garis besar, perbankan didirikan dengan tujuan memudahkan masyarakat dalam bertransaksi keuangan dengan menggunakan layanan-layanan banking yang telah disediakan oleh perbankan itu sendiri. Tidak hanya itu, perbankan juga didirikan dengan maksud dan tujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan yang optimal melalui penggunaan kekayaan atau aset yang dimiliki secara efektif dan efisien. Di era globalisasi ini, persaingan antar dunia perbankan semakin ketat, sehingga kelangsungan sistem suatu perbankan sangat ditentukan melalui kemampuannya dalam bersaing di industri keuangan.

Untuk mampu bersaing maka bank harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, handal dan professional dalam melakukan setiap aktivitas perbankan. Karena faktor yang paling penting dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia berperan besar bagi bagi kesuksesan suatu organisasi perbankan. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Kemampuan dan kompetensi tinggi yang dimiliki Sumber daya manusia sangat diperlukan bagi keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu instansi salah satunya akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara A. A., 2012). Meningkatnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi banyak faktor antara lain budaya organisasi *learning organization* dan *knowledge sharing*. Kinerja dalam perbankan saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja karyawan dalam suatu perbankan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perbankan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan sangat penting untuk memajukan sebuah perusahaan secara keseluruhan agar setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Keberhasilan kinerja karyawan pada perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya karena faktor interaksi dan komunikasi untuk saling berbagi, hubungan antar karyawan sehingga terjalin kerjasama yang saling menguntungkan serta pentingnya pembelajaran organisasi.

(Praningrum & Febrianto, 2019) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge sharing*. Riset komposisi pengetahuan yang tersimpan yaitu 42% di pikiran karyawan, 26% dokumen kertas, 20% dokumen elektronik dan 12% database elektronik. Hal ini menunjukkan bahwa aset pengetahuan tersimpan pada pikiran seseorang. Maka 42% pengetahuan yang masih berada dipikiran atau otak masing-masing karyawan dapat dibagikan kepada karyawan lain melalui kegiatan *knowledge sharing*. (Lumbantobing P. , 2011) menjelaskan bahwa, *knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks

multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Menurut (Rumijati, 2020) *knowledge sharing* salah satu proses utama pada *knowledge management* yang berupa kesempatan luas untuk belajar ke seluruh anggota organisasi sehingga dapat meningkatkan kompetensi secara mandiri. Dapat ditarik kesimpulan bahwa proses *knowledge sharing* bertujuan untuk mengoptimalkan dan mendorong munculnya pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda-beda. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Nurchayyo & Wikaningrum, 2020) bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal senada diungkapkan oleh (Rumijati, 2020) bahwa *knowledge sharing* dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Selain *knowledge sharing*, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara A. A., 2005). Budaya organisasi yang telah diterapkan para pegawainya dengan baik pasti mereka memiliki kemampuan dan keahlian yang telah diterapkan pada tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan ini mereka akan berbagi pengetahuan satu sama lain untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi mewakili karakter sebuah organisasi, sebagai petunjuk hubungan kerja sehari-hari karyawannya dan membimbing mereka tentang bagaimana berperilaku dan berkomunikasi dalam organisasi, serta membimbing bagaimana hirarki perusahaan dibangun (Ribiere dan Sitar, 2003). Hasil penelitian dari (Hermanto, 2018) menemukan bahwa budaya organisasi

berpengaruh secara positif terhadap kinerja kerja. Hal senada disampaikan oleh (Masduki, 2020) bahwa budaya organisasi berkontribusi langsung secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja Universitas.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *learning organization*. *learning organization* diartikan sebagai keahlian organisasi dalam menciptakan, memperoleh, menginterpretasikan, mentransfer dan membagi pengetahuan yang bertujuan memodifikasi perilakunya untuk menggambarkan pengetahuan dan wawasan baru (Garvin, 2000). Perusahaan yang melakukan pembelajaran organisasi adalah perusahaan yang memiliki keahlian dalam menciptakan, mengambil, dan mentransfer pengetahuan, dan memodifikasi perilakunya untuk merefleksikan pengetahuan dan pengalaman barunya. *Learning organization* adalah sebuah pola proses tata perilaku organisasi yang berproses dan terus menerus menumbuhkan kemauanya serta memiliki tujuan untuk merubah kapasitasnya sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian dari (Nurchayo & Wikaningrum, 2020) menjelaskan bahwa *learning organization* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa *Learning Organization* yang semakin tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan fungsional khusus. Hal senada disampaikan oleh (Rumijati, 2020) dalam penelitiannya bahwa semakin baik penerapan *learning organization* akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendasari bahwa kinerja karyawan pada perusahaan bidang telekomunikasi dipengaruhi dengan adanya penerapan organisasi pembelajar atau *learning organization* pada perusahaan tersebut.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Kerja?
2. Apakah learning organization berpengaruh terhadap kinerja kerja?
3. Apakah Knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja kerja?
4. Apakah budaya organisasi, knowledge sharing dan learning organization berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, knowledge sharing, dan learning organization terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh budaya organisasi knowledge sharing dan learning

organization terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi pihak kantor Banco Nacional Comercio Timor Leste (BNCTL), Dili, Timor Leste hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan model peningkatan kinerja berbasis budaya organisasi, knowledge sharing dan learning organization terhadap kinerja karyawan. Serta untuk memberikan informasi sebagaibahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia bagi perusahaan perbankan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pennelitian selanjutnya dan menambah contoh – contoh penelitian tentang peran budaya organisasi, knowledge sharing, learning organization terhadap kinerja karyawan.