BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi setiap pelaku usaha dituntut untuk lebih meningkatkan keunggulan kompetitifnya bila ingin tetap eksis dalam pasar global, termasuk usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). UMKM telah menjadi tumpuan perekonomian nasional ketika menghadapi krisis di tahun 1997. Berdasarkan data yang dimiliki oleh pihak Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah pada tahun 2014, menyatakan bahwasanya Indonesia memiliki sekiranya 57.800.000 secara menyeluruh dan hal ini akan selalu bertambah. Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia sendiri memiliki peran yang penting dalam andilnya pada pembangunan ekonomi pada negeri ini, hal ini di buktikan melalui penyerapan sumber daya manusia dalam lingkup pekerjaan dan pula dalam pendistribusian hasil terhadap pembangunan yang berjalan. Dalam beberapa tahun silam, Usaha Mikro Kecil dan Menengah ini menorehkan prestasi dalam kontribusi aktif pada *Gross Domestic Product (GDP)* sebanyak 57% - 60%, hal ini pula dibarengi dengan tingkat dalam penyerapan sumber daya manusia yang berkisar pada angka 97% dari total keseluruhan sumber daya manusia yang dipekerjakan secara nasional, data tersebut di dapat dari Profil Bisnis Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang digagas oleh Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia dan juga Bank Indonesia pada tahun 2015.

Perkembangan UMKM yang baik harus didukung dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang inovatif. Terciptanya sebuah daya saing dan juga kualitas yang diharapkan pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah ini tidaklah bisa terlepas pada Sumber Daya Manusia yang berada dalam lingkup pekerjaan tersebut, hal ini bukan hanya manusia itu sendiri melainkan juga dalam tiap proses produksi. Terdapat banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam pengukuran sebuah keberhasilan dalam majunya Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang digeluti layaknya adanya kemampuan dalam hal pengelolaan pada sebuah *system* yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia. *Training, Developing and Motivating* merupakan bagian dari *system* yang dimaksud. Dalam memberikan sebuah kemampuan untuk menopang bisnis yang dijalankan itu sendiri, pihak pemilik Usaha Mikro Kecil dan Menengah tersebut haruslah dapat memberikan sebuah ikatan yang akan memperkuat Sumber Daya Manusia yang mereka miliki, akan tetapi dalam memberikan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri, alangkah baiknya pihak pemilik Usaha Mikro Kecil dan Menengah tersebut dapat memberikan peningkatan kemampuan melalui pengembangan kompetensi, hal tersebut tentu memberikan peningkatan produktifitas dalam penggunaan teknologi modern, hal ini dirasa perlu karena masih banyak Usaha Mikro Kecil dan Menengah ini menggunakan cara lama dan tidak peka akan teknologi.

Dengan demikian kinerja SDM dapat dijadikan tolok ukur sebuah kinerja UMKM. Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja Sumber Daya Manusia (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) adalah Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja. Banyak faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja SDM diantaranya *knowledge sharing*, pentingnya *Trust* dan juga pentingnya pengaruh iklim organisasi untuk mendukung terciptanya kinerja SDM yang berkualitas.

Pada dasarnya *knowledge sharing* adalah upaya untuk berbagi pengetahuan dengan sesama. Apabila dalam organisasi para karyawan bersedia untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) maka akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja SDM. Pernyataan tersebut juga didukung dengan studi yang dilakukan oleh Yeo-Jin Kang, et all. (2008) menyiratkan bahwa kinerja kerja individu mungkin tergantung pada penggunaan berbagi pengetahuan secara efektif.

Faktor iklim organisasi memegang peranan penting terhadap peningkatan *Knowledge Sharing* dan kinerja SDM dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah kondisi dalam lingkungan pekerjaan yang dapat dilihat melalui bagaimana bersikap, berperilaku, sebuah kepercayaan, keinginan untuk maju kedepan atau cita-cita dalam diri, sebuah gagasan dan bentuk nyata dalam tindakan yang dapat memberikan dorongan pada sumber daya manusia yang berada pada ruang lingkup pekerjaan dalam sebuah organisasi. Sebagaimana bila pada sebuah organisasi tercipta iklim organisasi yang baik dan kondusif

maka cenderung akan mempengaruhi seseorang ingin untuk berbagi pengetahuannya dan kemudian berpengaruh juga terhadap kinerja SDM didalam sebuah organisasi. Studi yang dilakukan oleh Bock dkk. (2005) Iklim Organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam keadilan, inovasi dan afiliasi. Penulis ini menemukan pengaruh Iklim Organisasi yang signifikan terhadap Knowledge Sharing. Kemudian studi yang dilakukan oleh Junandi dan Maryono (2012), yang menyatakan adanya kolerasi yang tinggi dari kinerja pustakawan dengan setiap indikator variabel iklim organisasi.

Disamping faktor iklim organisasi, *Trust* juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja SDM. Pada dasarnya *trust* adalah suatu kesediaan (willingness) seseorang untuk kepasrahan dirinya terhadap pihak lain dengan resiko tertentu. Hasil studi terdahulu Yeo-Jin Kang (2008) mengemukakan bahwa Akhirnya, peran mediasi saling percaya yang signifikan dalam hubungan antara berbagi pengetahuan dan kinerja kerja. Apabila di dalam organisasi satu karyawan dengan karyawan lain memiliki rasa saling percaya akan berdampak kepada kemauan mereka berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja SDM. Iklim organisasi dan *trust* akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja SDM apabila adanya kemauan untuk *knowledge sharing*.

Studi – studi telah banyak dilakukan untuk menguji tentang hubungan kinerja SDM dengan beberapa faktor – faktornya diantaranya berbagi pengetahuan, kepercayaan dan iklim organisasi. Selama ini penelitian yang ada hanya membahas pentingnya kinerja dan berbagi pengetahuan pada perusahaan –

perusahaan yang besar saja. Namun, didalam penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali hubungan antara kepercayaan dan iklim organisasi terhadap berbagi pengetahuan dan kinerja SDM dengan memasukan kebermaknaan dalam bekerja pada UMKM. Masalah penelitiannya adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan UMKM. Kebermaknaan dalam bekerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasakan kebermaknaanya dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anne Hilda Wiltshire (2015) mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara kebermaknaan dalam bekerja dengan Kinerja SDM. Apabila SDM organisasi merasakan atau memaknai bekerja dengan baik, maka akan timbul kesediaannya untuk melakukan apa saja yang terkait dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Dengan demikian semakin seseorang memiliki kebermaknaan bekerja yang tinggi akan memudahkan seseorang untuk “mau” berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) sehingga akan berdampak pula pada peningkatan kinerja SDM.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepercayaan terhadap berbagi pengetahuan ?
2. Bagaimana pengaruh kepercayaan terhadap kinerja sumber daya manusia ?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap berbagi pengetahuan ?

4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja SDM ?
5. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap Kinerja SDM ?
6. Bagaimana pengaruh kebermaknaan dalam bekerja terhadap kinerja sumber daya manusia?
7. Bagaimana pengaruh Knowledge sharing terhadap Kinerja SDM apabila dimoderasi oleh Meaning of Work ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, peneliti dapat memberikan tujuan penelitian antara lain :

1. Melakukan pengujian dan analisis Kepercayaan pada berbagi pengetahuan.
2. Melakukan pengujian dan analisis Kepercayaan pada kinerja sumber daya manusia.
3. Melakukan pengujian dan analisis dalam pengaruh yang ditimbulkan dari iklim organisasi pada berbagi pengetahuan.
4. Melakukan pengujian dan analisis dalam pengaruh yang ditimbulkan dari iklim organisasi pada kinerja sumber daya manusia.
5. Melakukan pengujian dan analisis berbagi pengetahuan pada kinerja sumber daya manusia.
6. Melakukan pengujian dan analisis kebermaknaan dalam bekerja pada kinerja sumber daya manusia.

7. Melakukan pengujian dan analisis berbagi pengetahuan pada kinerja sumber daya manusia yang dimoderasi oleh kebermaknaan dalam bekerja.

1.4 Manfaat

Manfaat yang diharapkan penulis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat dalam teori,
memberikan kontribusi bagi para pembaca dan penulis khususnya dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat dalam Praktis,
sebagai referensi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah peningkatan Kinerja SDM yang ditinjau dari beberapa faktor yaitu faktor individu seperti latar belakang dan keahlian serta faktor psikologis seperti persepsi dan motivasi yang kaitannya dengan peningkatan kinerja SDM dalam UMKM.