

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Perkembangan IT (*information technology*) mengarahkan kita kedalam situasi persaingan di segala bidang. Adanya persaingan menuntut manusia untuk belajar mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya. Perkembangan pengetahuan dan kemampuan tidak datang begitu saja, tetapi melalui proses pembelajaran baik secara formal maupun informal sadar maupun tidak sadar telah dialaminya. Dalam ruang lingkup perusahaan pengetahuan, pengalaman dan wawasan yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia (SDM), menjadi aset yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk mengakuisisi, mengeksploitasi, dan mentransformasikan pengetahuan dapat menjadi suatu strategi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya membutuhkan SDM yang kompeten dan handal dibidangnya. Mempunyai kinerja baik dan mau mendedikasikan seluruh pengetahuan juga kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dessler (2011:65), menyatakan kinerja (*performance*) adalah bentuk dari tingkat realisasi pelaksanaan suatu kebijakandalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning organisasi. Ach. Subhan Saefulloh (2017:2), kinerja SDM adalah hasil dari proses penyelesaian dalam melaksanakan tugas yang diharapkan akan menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang legal.

Selanjutnya kompetensi individu, Robotham dan Jubb (2009:25), kompetensi individu merupakan keterampilan, skill dan attitude. Menurut Sutrisno (2011:202), kompetensi individu diartikan sebagai perilaku, keahlian, pemahaman, minat dan kapabilitas yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas yang di bebaskan. Sedangkan O.H.F. Pokatong at all (2015:663), mendefinisikan kompetensi individu merupakan kemampuan, keterampilan, dan kewenangan individu yang menjadi dasar untuk mencapai kinerja superior dan memuaskan.

KS (*Knowledge Sharing*) adalah bagian dari proses KM (*Knowledge Management*) KS dapat terjadi jika ada interaksi dan saling komunikasi antara SDM di dalam organisasi. Menurut Widodo (2013:19), *Knowledge sharing* merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebarkan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan *value added* bagi perusahaan. Sedangkan Ach. Subhan Saefulloh (2017:2), mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai tindakan saling menukarkan informasi, pengalaman, dan pengetahuan diantara SDM dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam perusahaan atau organisasi modal sosial merupakan aset dimana SDM dapat melakukan akses terhadap pengetahuan. Leana & Van Bruen (1999), mendefinisikan modal sosial sebagai suatu sumberdaya yang merefleksikan perilaku hubungan sosial dalam organisasi, yang direalisasikan melalui orientasi tujuan bersama serta kepercayaan diantara anggota organisasi. Fukuyama (1995) mendefinisikan modal sosial merupakan kumpulan nilai-nilai atau

norma-norma yang dimiliki bersama diantara anggota sebuah kelompok yang memungkinkan terjalinnya kerjasama diantara mereka”.

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi individu, *knowledge sharing* dan modal sosial. Hubungan antar variabel *Knowledge sharing*, kompetensi individu dan modal sosial dapat mempengaruhi tingkat kinerja (*performance*). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Trivellas et al. (2015:244), kegiatan *knowledge sharing* dapat meningkatkan kompetensi individu yang sudah ada atau dapat mengembangkan kompetensi baru, berkomunikasi, memprioritaskan sesuatu hal, kreativitas, memecahkan masalah, team work, planing, meningkatkan hubungan interpersonal dan membuat ide-ide baru untuk kemajuan perusahaan atau organisasi.

Teori Wibowo (2011:325), kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh *knowledge, skill, attitude, trust, dan leadership*. Faktor-faktor tersebut adalah bagian dari kompetensi individu. Menurut Ach. Subhan Saefulloh (2017:2), *knowledge sharing* yaitu saling menukarkan informasi, pengalaman, dan pengetahuan antar SDM akan meningkatkan kinerja SDM. Sejalan dengan pernyataan (De Backere & Rappa, 1994), menyatakan bahwa semakin erat hubungan pertemanan antar SDM maka dapat menjadi modal bagi perusahaan karena akan berdampak pada aktivitas *knowledge sharing*. Meningkatnya aktivitas *knowledge sharing* akan meningkatkan kinerja SDM.

Ada beberapa perbedaan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan dan pengaruh antara variabel *knowledge sharing* dengan kinerja SDM. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ach. Subhan Saefulloh (2017). Pengaruh

Knowledge Sharing Terhadap Kinerja SDM Pada PT. UMC Cabang Bojonegoro, menjelaskan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Sedangkan penelitian yang dilakukan Nur Wening at all (2016); *Relationship Between Knowledge Sharing To Individual performance; The Role Of Organizational Culture And Relationship Quality As Moderator In Family Business*; menjelaskan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja individu tetapi dimoderasi oleh *relationship quality* dan *organization cultur*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azam Muizzuddin (2014), *Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja SDM di PT. Citra Niaga Nusantara Surabaya*, menjelaskan terdapat pengaruh negatif *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM.

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di PT. Multi Kargo Ekspres (PT.MKE). Jl. Lingkar Tanjungmas no.34A Semarang. PT.MKE adalah unit usaha transportasi dan multi kargo dari logistic service yang bergerak di bidang jasa pengiriman ekspres. PT.MKE sebagai unit usaha baru yang bergerak di bidang jasa pengiriman membutuhkan banyak hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja SDM nya.

Fenomena yang terjadi di PT.MKE adalah kinerja SDM yang belum maksimal hal ini ditandai dengan target dari perusahaan yang belum tercapai. Selain target yang belum tercapai sebagian besar SDM nya berpendidikan SMA Sederajat.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi
Dalam Jutaan Rupiah

No	Bulan	Tahun 2015		Tahun 2016	
		Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Target (Rp)	Realisasi (Rp)
1	Januari	1,040	728	1,404	983
2	Februari	1,040	780	1,482	1,037
3	Maret	1,170	889	1,685	1,297
4	April	1,170	924	1,716	1,373
5	Mei	1,560	1,279	2,184	1,747
6	Juni	1,820	1,456	2,590	2,072
7	Juli	1,950	1,638	2,808	2,303
8	Agustus	1,690	1,437	2,496	2,072
9	September	1,690	1,470	2,387	2,005
10	Oktober	1,690	1,403	2,418	1,983
11	November	1,820	1,492	2,496	2,072
12	Desember	1,950	1,599	2,808	2,246
Total		18,590	15,096	26,473	21,189

Sumber : Kantor PT.MKE Cabang Semarang Tahun 2017

Berdasarkan data Tabel. 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target dari perusahaan belum tercapai tahun 2015 total target 18,590 milyar, realisasi 15,096milyar atau 81,20%.Sedangkantahun 2016 total target 26,473milyar, realisasi 21,189milyar atau 80,04%.Meskipun tahun 2016 mengalami kenaikan realisasi akan tetapi dari sisi pencapaian realisasi mengalami penurunan dari tahun sebelumnya 81,20% tahun 2015 dan 80,04% tahun 2016. Sehingga terjadi penurunan pencapaian realisasi sebesar 1,16 % di tahun 2016.

Tabel 1.2
Data Sumber Daya Manusia (SDM) PT. MKE

No	Jabatan	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Supervisor	S1	5	4.2%
2	Administrasi	D3	10	8.5%
3	Keuangan	S1	4	3.4%
		D3	1	0.8%
4	Marketing	D3	10	8.5%
5	Operasional	SMA Sederajat	64	54.2%
6	Driver/Sopir	SMA Sederajat	24	20.3%
	Jumlah		118	100.0%

Sumber : Kantor PT.MKE Cabang Semarang Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 dari 118 orang SDM yang dimiliki oleh PT. Multi Kargo Ekspres, 88 orang atau 74,5% nya berpendidikan SMA Sederajat, sisanya 25,5% berpendidikan tinggi. Dari penjelasan Tabel 1.1 dan 1.2 dapat dilihat bahwa belum tercapainya target dan penurunan realisasi dimungkinkan karena sebagian besar SDM masih berpendidikan SMA. Maka dengan fenomena di atas saya ingin meneliti dengan mengambil judul: PERAN MODAL SOSIAL TERHADAPPENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS *KNOWLEDGE SHARING*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana meningkatkan kinerja SDM PT.MKE Cabang Semarang?
2. Bagaimana mengembangkan model peningkatan kinerja SDM PT.MKE Cabang Semarang?

Sedangkan pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kompetensi individu SDM PT.MKE Cabang Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja SDM PT.MKE Cabang Semarang?
3. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM PT.MKE Cabang Semarang?
4. Bagaimana pengaruh modal sosial terhadap kinerja SDM PT.MKE Cabang Semarang?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja SDM PT.MKE Cabang Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian di PT.MKE adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, kompetensi individu dan modal sosial terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia PT.MKE Cabang Semarang.
2. Menyusun model peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia PT.MKE Cabang Semarang dengan *knowledge sharing*, kompetensi individu dan modal sosial.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari hasil penelitian di PT.MKE adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan akademisi untuk menambah keilmuan dan pembelajaran matakuliah manajemen khususnya di bidang manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan PT. Multi Kargo Ekspres Cabang Semarang dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja SDMnya.