

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang pesat menuntut sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Hal tersebut karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting sehingga perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara sumber daya manusia agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan dana yang besar demi kemajuan perusahaan. Untuk itu pihak perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia dengan memanfaatkan teknologi informasi agar kinerja karyawan dapat maksimal.

Kinerja karyawan yang handal dan profesional berperan penting dalam memajukan perusahaan, karena hal itu akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja SDM, maka perusahaan perlu mengelola pengetahuan yang merupakan aset yang dapat membedakan kompetensi yang satu dengan yang lainnya. Kinerja karyawan dapat berkembang dengan pesat karena kreatifitas dari karyawan sendiri. Kreatifitas dalam diri karyawan yang dimiliki

perusahaan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Untuk itulah dalam mengelola perusahaan, *knowledge management* sangat diperlukan dalam berbagai strategi sehingga ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada karyawan yang tepat dan dalam waktu yang cepat, hingga mereka bisa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Keberadaan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut tidak dapat lepas karena faktor *human capital*.

*Human capital* adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan dengan melalui proses pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Sangkala., 2006) . *Human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun sayang sekali di banyak perusahaan, sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*. Peran *human capital* sangat penting dalam penciptaan kekayaan intelektual (*intellectual assets*) yang sangat strategis, karena hanya *human capital* (SDM) yang dapat menciptakan pengetahuan dan sekaligus dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan..

Begitu halnya dengan PT. Jamkrida Jateng merupakan perusahaan yang bertugas untuk memberikan jaminan kredit kepada nasabah, seperti jaminan jiwa kredit, jiwa PHK, Wan Prestasi/kredit macet hingga pemeliharaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen perusahaan berusaha untuk memberikan pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop bagi karyawan. Hal tersebut dilakukan agar karyawan lebih kreatif sehingga mampu

mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga diharapkan dapat menunjang kinerja secara maksimal.

Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut, ternyata belum mampu menghasilkan kinerja yang maksimal, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Pendapatan PT. Jamkrida Jateng**  
**Tahun 2014 – Februari 2017**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Keterangan</b>
2014	25 Milyar	20 Milyar	Tidak Tercapai
2015	25 Milyar	22 Milyar	Tidak Tercapai
2016	30 Milyar	36 Milyar	Tercapai
Februari 2017	6 Milyar	3,8 Milyar	Tidak tercapai

Sumber : PT. Jamkrida Jateng, 2017.

Berdasarkan pendapatan yang diperoleh PT. Jamkrida Jateng selama periode 2014 hingga bulan Februari 2017 secara keseluruhan target yang dibebankan perusahaan belum tercapai. Kemampuan perusahaan dalam pencapaian target hanya terjadi pada tahun 2016. Dengan tidak tercapainya hasil produksi dari penetapan target yang dibebankan oleh pihak manajemen, memberikan bukti bahwa kinerja karyawan pada PT. Jamkrida Jateng masih belum maksimal.

Penelitian tentang kinerja sumber daya manusia telah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Christa (2013) menunjukkan bahwa *human capital* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian Sangkala (2006) dan Ristya (2011) menunjukkan bahwa *human capital* mempunyai hubungan positif *knowledge sharing* kinerja SDM. Akan tetapi

pada penelitian yang dilakukan Juwita (2007) terjadi sebaliknya bahwa human capital tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya, terutama pada variabel human capital. Untuk itu dalam penelitian ini akan menguji kembali dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian ulang dengan judul **PERAN KREATIFITAS KARYAWAN DAN KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM** (Studi pada Karyawan PT. Jamkrida Jateng)

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Jamkrida Jateng. Hal tersebut juga didukung penelitian yang masih inkonsisten Mengacu pada perumusan masalah, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kreatifitas karyawan pada PT. Jamkrida Jateng?
2. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap *knowledge sharing behavior* pada PT. Jamkrida Jateng ?
3. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kinerja SDM pada PT. Jamkrida Jateng?
4. Bagaimana pengaruh kreatifitas karyawan terhadap kinerja SDM pada PT.

Jamkrida Jateng ?

5. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja SDM pada PT. Jamkrida Jateng ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan penelitian tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *human capital* terhadap kreatifitas karyawan pada PT. Jamkrida Jateng.
2. Menganalisis pengaruh *human capital* terhadap *knowledge sharing behavior* pada PT. Jamkrida Jateng.
3. Menganalisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja SDM pada PT. Jamkrida Jateng
4. Menganalisis pengaruh kreatifitas karyawan terhadap kinerja SDM pada PT. Jamkrida Jateng.
5. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja SDM pada PT. Jamkrida Jateng.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan :

1. Bagi penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dapat menjadi sarana pembelajaran sehingga memberikan pemahaman yang lebih baik serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan antara teori yang didapat di bangku kuliah

dengan realita yang ada, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia terkait program *human capital* dalam meningkatkan kinerja SDM dengan kreatifitas karyawan dan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan yang positif demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja SDM.

## 3. Bagi Akademik

Dengan penelitian ini diharapkan menjadi refrensi tambahan dan sekaligus menambah perbendaharaan bagi perpustakaan, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai acuan alternatif dalam penelitian selanjutnya.