

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh berhasil tidaknya perusahaan dalam melaksanakan kegiatan organisasionalnya, yaitu melalui kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana aktivitas tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peranan yang amat penting sebagai unsur pelaksana dari semua fungsi atau kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Apalagi pada era globalisasi, maka sumber daya manusia yang punya kompetensi sangat diperlukan agar mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara maksimal.

Kinerja sumber daya manusia merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2009). Dalam meningkatkan kinerja SDM, maka dibutuhkan untuk saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yaitu melalui kesediaan menyumbangkan pengetahuan antar anggota (*knowledge donating*) serta dorongan rekan-rekan kerja untuk saling mendukung dalam mengumpulkan informasi pengetahuan (*knowledge collecting*). Semakin tinggi dorongan karyawan untuk menyumbangkan pengetahuan dan didukung dorongan rekan-rekan kerja untuk saling mendukung dalam mengumpulkan informasi pengetahuan tentu akan semakin meningkatkan pencapaian kinerja secara maksimal. Menurut Lin (2007) seperti dikutip oleh Giustiniano dan Lombardi (2016) bahwa organisasi yang mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan

orang lain secara sukarela mentrasfer pengetahuan dan mampu mengumpulkan informasi pengetahuan agar menjadi suatu yang berbeda (unik), langka dan sulit bagi saingannya untuk meniru tentu akan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja SDM, maka faktor yang tidak kalah penting adalah dengan meningkatkan kompetensi professional karyawan.

Kompetensi profesional adalah kemampuan atau kecakapan seseorang dalam bekerja secara efektif, efisien serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil yang dicapai (Subari dan Riady, 2016). Dengan demikian semakin tinggi kompetensi professional yang dimiliki seorang karyawan, maka tentu akan menghasilkan pencapaian kinerja yang dihasilkan karyawan secara maksimal. Hal ini sesuai pernyataan Sedarmayanti (2012) bahwa kompetensi profesional merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam pencapaian kinerja seseorang.

PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular, bahwa interaksi serta hubungan yang baik antar karyawan di dalam pekerjaan sangat menentukan keberhasilan kinerja bank. Dalam mendukung kinerja yang berkualitas pihak perbankan sangat selektif dalam melakukan perekrutan karyawan, mulai dengan beberapa test dengan beberapa tahapan serta adanya training yang diselenggarakan oleh perusahaan. Upaya tersebut dilakukan oleh pihak perusahaan perbankan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Hal yang melatar belakangi permasalahan berbagai upaya yang

dilakukan oleh pihak manajemen tersebut belum mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada data target dan realisasi Kantor Cabang lainnya, Bank Mandiri Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular berikut ini :

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular Tahun 2017 (Dalam Ribuan)

No	Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)
1	Januari	417,659	293,456	70.26
2	Februari	420,359	290,459	69.10
3	Maret	425,661	289,357	67.98
4	April	427,636	299,758	70.10
5	Mei	425,850	249,850	58.67
6	Juni	430,675	253,466	58.85
7	Juli	435,652	238,492	54.74
8	Agustus	450,238	198,459	44.08
9	September	440,157	201,250	45.72
10	Oktober	443,238	185,567	41.87
11	November	445,250	190,436	42.77
12	December	447,658	188,139	42.03
	Rata-rata			55.51

Sumber :PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular, 2018

Berdasarkan penetapan target yang telah dibebankan oleh pihak manajemen PT. Bank Mandiri terlihat masih jauh dari harapan yang diinginkan, dengan rata-rata pencapaian realisasinya sebesar 55,51%. Dengan penetapan target yang ditetapkan pihak manajemen bank tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan masih jauh dari ekspektasi yang diharapkan pihak manajemen PT. Bank Mandiri (Persero).

Penelitian tentang kinerja sumber daya manusia pernah dilakukan oleh beberapa peneliti, dimana pada penelitian Ibrohim (2016), Subari dan Riady (2015), Mega (2016) serta Mardillah dan Rahardjo (2016) dan Hartanti dan Yuniarsih (2018) menunjukkan bahwa kompetensi professional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Ibrohim (2016) dan Haryaka (2016) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto dan Dotulang (2017) yang justru menunjukkan bahwa kompetensi professional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah kurang maksimalnya kinerja karyawan, terbukti dengan kurang tercapainya target yang ditetapkan manajemen. Hal tersebut juga didukung dengan terjadinya penelitian yang inkonsisten. Dengan permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak manajemen PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana keterkaitan variabel kompetensi professional, *knowledge donating* dan *knowledge collecting* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular?

2. Bagaimana menyusun model peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis keterkaitan variabel kompetensi profesional, *knowledge donating* dan *knowledge collecting* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular
2. Menyusun model peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Kantor Cabang Semarang Mpu Tantular

1.4 Manfaat dan Kontribusi Penelitian

1.4.1 Manfaat

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan kompetensi profesional terhadap kinerja SDM dengan *knowledge donating* dan *knowledge collecting* sebagai variabel intervening serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan lebih lanjut dalam perumusan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.