

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya teknologi yang begitu cepat, sama halnya perkembangan teknologi di negara kita. berkembangnya teknologi menciptakan SDM. Berubahnya SDM mengakibatkan berubahnya kemampuan yang diinginkan. Kemampuan karyawan yang cepat sejalan dengan berubahnya teknologi. Sumber daya manusia yang bekerja di era ini adalah generasi baby boomers, Y dan Z, yang dinilai saat ini berusia 15 tahun atau lebih dan kurang dari tahun 2002. Pada tahun 2014, ada sejumlah 4.498.643 pejabat negara mewakili 3,08% dari jumlah total tenaga kerja yang ada di Indonesia 114,63 juta orang, data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2015. (Rencana Strategi Kementerian Ketenagakerjaan, 2019).

Pejabat negara pada Indonesia menghadapi banyak rintangan, diantaranya secara global, persaingan beberapa negara, teknologi informasi dan digitalisasi , kolaborasi lanjutan (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2016). Inovasi yang dikembangkan lebih lanjut bisa merubah budaya bangsa serta menciptakan dunia dengan menjadikan anti sosial. beberapa negara silih bersaing buat membagikan pemuasan dalam pelayanan. Pemnfaatan inovasi dan digitalisasi di segala bidang semakin menjamur dengan tujuan agar bantuan cepat, tepat.

Di antara angkatan kerja yang baru banyak generasi millennial yang mempunyai kerutinan, komunikasi, serta metode berpikir yang berbeda hendak menimbulkan susunan elite (Tulgan & RainmakerThinking, 2013). Perpindahan generasi Aparatur Sipil Negeri(ASN) ke arah generasi Millennial ini jadi tantangan untuk pemerintah buat lebih menguasai ciri dari generasi millennial.

Generasi Millennial merupakan generasi yang berkembang pada masa internet booming, sebab telah banyak memakai teknologi komunikasi praktis semacam email, sms instant messaging serta media sosial semacam facebook serta twitter, instagram serta yang lain (Lancaster & Stillman, 2002).

Ciri dari generasi millennial memiliki karakteristik yang unik ialah cenderung kreatif, produktif serta memiliki passion yang inovatif serta pula generasi millennial memiliki karakteristik yang membedakan dengan generasi tadinya yang dimana generasi millennial tidak dapat lepas dari teknologi dalam seluruh aktivitasnya(Prasasti & Prakoso, 2020)

Undang- Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negeri Pasal 1 melaporkan kalau“ Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada lembaga pemerintah serta Aparatur Sipil Negeri yang berikutnya disingkat ASN merupakan profesi untuk pegawai negara sipil”. Pegawai Aparatur Sipil Negeri(Pegawai ASN) Diserahi tugas dalam sesuatu jabatan pemerintahan ataupun diserahi tugas negeri yang lain yang digaji bersumber pada peraturan perundang- undangan serta dinaikan oleh pejabat pembina kepegawaian.“ Pegawai Negara Sipil(PNS) ialah abdi warga serta abdi bangsa yang terbebas dan memiliki peran selaku faktor

aparatur negeri dari pengaruh intervensi kalangan ataupun partai politik dan melakukan kebijakan pemerintah” Undang- Undang No 5 tahun 2014 pada Pasal 8. Pegawai Negara Sipil mempunyai guna mutu selaku pelaksana kebijakan publik dan membagikan pelayanan publik yang handal serta setelah itu selaku perekat pemersatu bangsa. Supaya tercapainya perihal itu hingga dibutuhkan terdapatnya pembinaan pegawai negara yang secara berkepanjangan yang dititikberatkan pada evaluasi kinerja. Kalau evaluasi kinerja ialah sesuatu bagian dari manajemen PNS Dalam Pasal 55 ayat(1) huruf h. Evaluasi kinerja dicoba secara periodik buat melaksanakan peninjauan kembali serta penilaian atas prestasi kerja pegawai.

Lembaga pemerintah pegawai negara sipil bersamaan berjalannya waktu tentu jumlah pegawai bertambah lewat rekrutmen tiap tahunnya, bersamaan dengan bertambahnya jumlah pegawai negara sipil hingga kebutuhan hendak pelatihan pula hendak bertambah. Karyawan baru ataupun milenial merupakan karyawan yang dikira tidak kompeten sebab minimnya pengalaman serta pelatihan. Minimnya waktu pelatihan untuk karyawan milenial menyebabkan minimnya pengetahuan serta keahlian pemeriksa paling utama dalam melakukan pengecekan sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan kinerja. Kinerja pemeriksa tanpa hasil merupakan tidak tercapainya target penyelesaian yang dilaporkan serta hasil pengecekan, baik dari segi kuantitas serta target waktu, ataupun dari segi penyelesaian penjaminan kualitas.

Penanda lain dalam pencapaian kinerja pegawai negara sipil millennial yang belum bisa memaksimalkan pemenuhan ketersediaan fitur lunak pengecekan ataupun non pengecekan. Dengan tersedianya fitur lunak berbasis teknologi data

menunjang penerapan tugas baik pengecekan ataupun non pengecekan di lembaga pemerintah. Sedikitnya wujud raga serta aksesibilitas(TI) untuk PNS milenial sangat membatasi pekerjaan tiap hari. (Ningsih, 2014)

Aparatur Sipil Negeri (ASN) selaku lembaga pemerintah Republik Indonesia(RI) pertumbuhan teknologi serta data yang pesat dikala ini wajib bisa menajaki. Venkatraman serta Zaher(1990) dalam(Atkinson& Helen, 2006) berkata, globalisasi serta memperluas kontes diseluruh dunia memesatkan menuju perluasan kebermanfaatan teknologi informasi sehingga terus menjadi bertambah dengan adanya asosiasi. Pada sesuatu asosiasi sehingga bisa tingkatkan perkembangannya dengan tersedianya teknologi(Croteau, P, & Fang, 2003).

Dalam sebagian riset, kinerja pegawai negara sipil millennial pula bisa dipengaruhi oleh aspek dari luar asosiasi, seperti halnya ialah pemakaian media sosial (Anderson & C, 2012); (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016). Dimana teknologi pada media sosial bisa berdampak pada kinerja Lembaga pemerintah jadi lebih luas (Anderson & C, 2012). Hadiranya media sosial bagi McAfee sudah masuk pada kalangan kantor, keleluasan sharing pada asosiasi, serta sumber ilmu yang tidak reliabel yang tidak dapat dicoba (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016).

Dalam menajaki pertumbuhan teknologi industri yang senantiasa berganti-ganti dengan pesat hingga wajib diimbangi dengan menajaki trend yang silih berubah dengan menajaki trend media sosial terbaru, buat itu supaya memperoleh pengetahuan menimpa(TI) yang diperlukan dan berguna hingga dibutuhkannya sesuatu wujud knowledge sharing. knowledge sharing memasuki saat sebelum

berprosesnya kinerja (Cao, Guo, Vogel, D, & Zhang, 2016). Para pekerja melaksanakan knowledge sharing supaya meningkatnya kinerja (Hoesada & C, 2013)

Dalam postingan Sindonews. com tahun 2018, Departemen Pendayagunaan Aparatur Negeri serta Reformasi pada kegiatan penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Lembaga Pemerintah(SAKIP) serta Reformasi Birokrasi di Semarang, melaporkan kalau masih banyak pegawai yang belum dapat bekerja secara optimal, belum ketahui tugas serta kewajibannya dalam bekerja. Terdapat pula sebagian gejala ataupun fenomena yang menampilkan kasus kinerja pegawai negara sipil yang masih sedikitnya pengalaman, bagi statement (Batubara, 2017) kasus ataupun fenomena yang kerap dirasakan sebab masih sedikitnya pengalaman pada kinerja oleh pegawai negara sipil, Gejala dari fenomena tersebut,:(1) Nampak terdapatnya pekerja mengulur waktu;(2) pekerja beraktivitas bukan pada jam rehat semacam bermain media sosial contohnya: membuka Twitter, Facebook, serta Permainan Online;(3) Kemudian terdapat pula sikap pegawai yang kurang bersungguh-sungguh ataupun lama dalam membagikan layanan pada warga.

Tidak hanya Fenomena Gap yang terjalin, ditemui pula terdapatnya Research Gap dari pemakaian media sosial terhadap kinerja dari riset (Juliandi, 2017) yang mengatakan kalau pemakaian media online berpengaruh baik serta signifikansi pada loyalitas karyawan bermacam bidang pekerjaannya, semacam pekerja di bidang pemerintahan serta pembelajaran. Tetapi, sebagian riset menampilkan hasil yang bermacam- macam, semacam riset yang menampilkan kalau pemakaian media sosial mempunyai akibat negatif pada kinerja, semacam

pemasaran, namun dampak positif pada periklanan (Leskovec, Huttenlocher, & Kleinberg, 2010).

Research gap yang lain pula terjalin pada pemanfaatan teknologi data serta kinerja, riset terdahulu yang dicoba oleh (Bandi, 2006) yang mempelajari pengaruh pemanfaatan teknologi data terhadap kinerja industri pula menciptakan hasil yang signifikan serta positif. (Wijana, 2007) dan (Mardjono, 2009) pula melaporkan kalau pemanfaatan teknologi data mempengaruhi positif terhadap kinerja industri hendak namun terdapat periset yang menampilkan hasil bertentangan yang diteliti oleh (Vina, 2008) yang menampilkan kalau tidak ada pengaruh antara pemanfaatan teknologi data dengan kinerja.

Berdasarkan uraian-uraian serta Fenomena Gap dan Research Gap diatas, penulis berkeinginan untuk meneliti penelitian dengan judul **“Peran Knowledge Sharing Dalam Memicu Peningkatan Kinerja PNS Millennial”**.

1.2 Rumusan Masalah

Atas analisa latar belakang maupun Fenomena Gap dan Research Gap diatas, maka rumusan permasalahan penelitian adalah “Peran knowledge Sharing Dalam Memicu Peningkatan Kinerja PNS Millennial”.

Kemudian pertanyaan penelitian (question research) yaitu seperti:

1. Bagaimana pengaruh antara penggunaan media sosial terhadap knowledge sharing?

2. Bagaimana pengaruh antara pemanfaatan (TI) terhadap knowledge sharing?
3. Bagaimana pengaruh antara penggunaan media sosial terhadap employee performance ?
4. Bagaimana pengaruh antara pemanfaatan (TI) terhadap employee performance ?
5. Bagaimana pengaruh antara knowledge sharing terhadap employee performance ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perihal-perihal berikut, dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara penggunaan media sosial terhadap knowledge sharing.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara pemanfaatan (TI) terhadap knowledge sharing.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara penggunaan media sosial terhadap employee performance.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara pemanfaatan (TI) terhadap employee performance.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara knowledge sharing terhadap employee performance.

1.4 Manfaat Penelitian

Pemeriksaan ini diandalkan untuk memberikan keuntungan bagi individu yang berinvestasi, dengan tujuan agar keuntungan dari eksplorasi ini antara lain:

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri, hasil penelitian ini diandalkan untuk meningkatkan pemahaman dan informasi serta pembelajaran penting dalam menyelidiki masalah dalam pemanfaatan spekulasi yang ada di perkuliahan maupun dunia kerja mengenai penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi, knowledge sharing dan employee performance.

2. Bagi instansi

Hasil dari pengujian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pemerintahan Kota Semarang sebagai suatu sumbangan masukan serta bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan bagaimana penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi, knowledge sharing dan employee performance.

3. Bagi akademik

Hasil dari pengujian berikut dapat dijadikan tolak ukur tambahan guna menambahkan pemahaman serta informasi yang lebih mendalam untuk bahan penelitian selanjutnya, khususnya dalam konsep penggunaan media sosial, pemanfaatan teknologi informasi, knowledge sharing dan employee performance.