

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2008). Untuk menentukan keberhasilan tidak lepas karena faktor sumber daya manusia, sangat menentukan keberhasilan perusahaan sehingga di dalam strategi dan rencana organisasi, investasi di bidang sumber daya manusia mutlak dilakukan.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang berkualitas. Karena sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Sistem manajemen yang semula cenderung bersifat tradisional, kekeluargaan dan bisa dikendalikan secara interaktif, kini tidak bisa lagi diterapkan karena lingkungan dunia usaha berubah total. Kondisi saat ini sulit diprediksi dengan kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat, membuat wilayah tidak berjarak seakan tanpa dinding pembatas. Untuk itu pihak perusahaan harus benar-benar memanfaatkan teknologi informasi dengan sebaik mungkin sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008). Dalam meningkatkan kinerja SDM, maka perusahaan perlu mengelola pengetahuan yang merupakan aset yang dapat

membedakan kompetensi yang satu dengan yang lainnya. Dalam mengelola perusahaan, *knowledge management* sangat diperlukan dalam berbagai strategi sehingga ada penyaluran pengetahuan yang tepat kepada orang 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 dari berbagai macam faktor sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti komitmen afektif dari karyawan, *human capital*.

Komitmen afektif adalah kesediaan individu untuk bertahan dalam organisasi yang ditandai dengan adanya keterikatan emosional dengan organisasi, identifikasi terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta keterlibatan dalam organisasi (Christa, 2013). Pemilihan terhadap komitmen afektif disebabkan karena untuk meningkatkan kinerja SDM sangat dibutuhkan keterikatan dalam diri karyawan secara emosional atau psikologis dalam memajukan perusahaan, seperti dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi. Untuk meningkatkan kinerja SDM dibutuhkan komitmen afektif sehingga lebih bernilai bagi perusahaan dibandingkan kedua tipe komitmen kontinuen dan normatif, karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga karyawan dengan komitmen afektif akan bekerja dengan perasaan senang dan menikmati perannya dalam perusahaan.

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. Adhiyasa Desicon merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi bangunan, bahwa langkah kehati-hatian yang ditempuh dalam konteks pencapaian target perusahaan adalah dengan melakukan perubahan struktur organisasi dan berbagai mekanisme baru untuk pengelolaan resiko yang lebih baik. Langkah perubahan struktur organisasi tidak terlepas dari pentingnya kebijakan di bidang sumber daya manusia untuk menghindari berbagai akses seperti aspirasi karyawan yang kurang tersalur yang pada gilirannya berpotensi terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal yang melatarbelakangi permasalahan adalah kurang optimalnya kinerja karyawan, terbukti dengan pendapatan yang diperoleh perusahaan selama periode 2010 hingga 2014 berikut ini:

Tabel 1.1
Pendapatan PT. Adhiyasa Decision Semarang
Periode 2010 – 2014

Tahun	Pendapatan	Pertumbuhan/tahun
2010	1,721,847,596	-
2011	2,560,896,475	48.73
2012	2,407,954,268	-5.97
2013	2,243,861,590	-6.81
2014	1,051,016,511	-53.16
	9,985,576,440	-4.30

Sumber : PT. Adhiyasa Decision, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut di atas menunjukkan bahwa selama periode 2010 hingga 2014 tingkat pendapatan yang diperoleh perusahaan jasa konstruksi terus mengalami penurunan dengan rata-rata tingkat pertumbuhan sebesar 4,30%. Peningkatan pendapatan terjadi pada tahun 2011 yaitu mengalami peningkatan signifikan hingga mencapai 48,73%, akan tetapi pendapatan yang diperoleh juga terjadi penurunan yang signifikan yaitu hingga mencapai 53,16%. Dengan pendapatan selama periode tersebut memberikan bukti bahwa kinerja SDM belum menghasilkan secara maksimal.

Penelitian tentang *knowledge sharing* dan kinerja SDM pernah dilakukan oleh beberapa peneliti. Hasil penelitian Christa (2013) menunjukkan bahwa *human capital* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan pada penelitian Juwita (2007) bahwa *human capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis. Pada penelitian Armanu dan Mandayanti (2011) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Muchiri (2012) dan Husammi (2008) menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Sangkala (2006) dan Ristya (2011) menunjukkan bahwa *human capital* mempunyai hubungan positif *knowledge sharing*. Sedangkan penelitian Andrawina, dkk (2008) justru menunjukkan sebaliknya bahwa komitmen afektif dan *human capital* berpengaruh negatif terhadap *knowledge sharing*. Sedangkan penelitian Fitriyana (2012) dan Zaied (2012) bahwa berbagi pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja bisnis, sedangkan Maharani dan Susanti (2013) bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja bisnis.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan kontradiksi antara peneliti satu dengan lainnya, seperti komitmen afektif, human capital dan *knowledge sharing*. Untuk itu dalam penelitian ini akan menguji kembali dengan mengacu pada penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten. Berkaitan dengan hal tersebut maka menarik untuk mengadakan penelitian tentang “Peningkatan *Knowledge Sharing* Berbasis Komitmen Afektif dan *Human Capital* Terhadap Kinerja SDM pada PT. Adhiyasa Desicon Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di muka, dapat diketahui bahwa masalah dalam penelitian ini adalah menurunnya tingkat pendapatan PT. Adhiyasa Desicon. Hal ini membuktikan bahwa dengan menurunnya pendapatan tersebut menunjukkan bahwa kinerja SDM belum maksimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak perusahaan agar kinerja karyawan dapat dioptimalkan. Dengan permasalahan tersebut, maka timbul pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen afektif mempunyai pengaruh terhadap *knowledge sharing* di PT. Adhiyasa Desicon ?
2. Apakah *human capital* mempunyai pengaruh terhadap *knowledge sharing* di PT. Adhiyasa Desicon ?
3. Apakah komitmen afektif mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM di PT. Adhiyasa Desicon ?

4. Apakah *human capital* mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM di PT. Adhiyasa Desicon ?
5. Apakah *knowledge sharing* mempunyai pengaruh terhadap kinerja SDM di PT. Adhiyasa Desicon ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *knowledge sharing* di PT. Adhiyasa Desicon
2. Untuk menganalisis pengaruh *human capital* terhadap *knowledge sharing* di PT. Adhiyasa Desicon
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM di PT. Adhiyasa Desicon
4. Untuk menganalisis pengaruh *human capital* terhadap kinerja SDM di PT. Adhiyasa Desicon
5. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM di PT. Adhiyasa Desicon

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan terutama dalam meningkatkan kinerja SDMnya, terkait dengan komitmen afektif, *human capital* dan *knowledge sharing*.

b. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam memahami disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.