

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Lingkungan strategis global maupun domestik berkembang demikian cepat, sehingga menuntut semua perangkat birokrasi pemerintahan, termasuk keimigrasian di Indonesia untuk cepat tanggap dan responsive terhadap dinamika tersebut, salah satu kantor imigrasi di Indonesia itu sendiri yaitu Kantor Imigrasi Kelas I yang berada di Bandung. Kantor Imigrasi itu sendiri telah mengimplementasikan kerja sama ekonomi regional yang mempermudah lalu lintas perjalanan warga negara Indonesia maupun warga negara asing di wilayah Bandung untuk keluar atau masuk ke wilayah Indonesia. Lonjakan perjalanan keluar atau masuk ke wilayah Indonesia tentu membutuhkan sistem manajemen dan pelayanan yang semakin handal dan akurat. Kantor Imigrasi Kelas I Bandung sebagai salah satu kantor imigrasi yang berada pada pusat wilayah Ibu Kota Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pelayanan dan pengawasan keimigrasian di wilayah Kota Bandung. Kantor Imigrasi Kelas I Bandung didirikan pada tahun 1952 bertempat di Jalan Dago Bandung kemudian mengalami beberapa kali pemindahan lokasi kantor dari Jalan Dago pindah ke Jalan Surapati No. 82 Bandung yang diresmikan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman Bapak Soehandro Hendarsin, S.H. pada tanggal 19 Maret 1983, dibangun berdasarkan DIP No. 32/XII/3/1981 tanggal 16 Maret 1981. Kantor Imigrasi Kelas I Bandung memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun aparatur pemerintah

di Bandung salah satunya yaitu melayani pembuatan paspor, dengan tujuan pelayanan yang berkualitas dan berkuantitas. Keberhasilan pencapaian tujuan itu sendiri membutuhkan sumber daya yang berperan penting didalamnya, salah satunya adalah peran sumber daya manusia.

Sumber daya manusia termasuk kedalam sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya sumber daya manusia segala aktivitas tidak akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Menurut Eri Susan (2019) “Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan”. Dari pendapat ahli tersebut, jelas bahwa sumber daya manusia itu sendiri merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia atau karyawan agar tetap berkontribusi dengan baik. Salah satu caranya yaitu dengan menciptakan kinerja karyawan tersebut. Pada dasarnya kinerja yang baik merupakan kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan, akan tetapi dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatnya produktifitas sehingga apa yang diharapkan organisasi tersebut bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Kinerja karyawan biasanya timbul karena salah satunya yaitu karyawan yang mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan kriteria dan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2015), mengatakan bahwa “pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”. Saat ini yang menjadi permasalahan adalah bagaimana upaya yang harus dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila karyawan tersebut mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan memenuhi standar kualitas tertentu yang disesuaikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sesuai dengan pendapat ahli Bangun (2015), yang menyatakan bahwa “kinerja karyawan yaitu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila karyawan tersebut mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memenuhi standar kualitas yang disesuaikan dengan aturan yang ada. Kinerja karyawan terlihat dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik dengan hasil kerja yang memuaskan (Bangun, 2015:234). Dalam menghasilkan kinerja yang baik, sebuah organisasi perlu memberikan sistem yang baik pula, hal tersebut tidak hanya peraturan atau standar yang ada melainkan membuat karyawan lebih unggul dalam kompetensi dibanding dengan pesaingnya karena memiliki pengetahuan yang lebih baik dari pada pesaingnya, salah satu caranya dengan memfokuskan karyawan pada manajemen pengetahuan.

Manajemen pengetahuan atau *knowledge management* dapat diartikan sebagai alat-alat dan teknik yang memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, mengorganisir, dan menerjemahkan informasi menjadi pengetahuan yang berguna.

Hal ini tentu membutuhkan fasilitas dan sistem yang mumpuni pada organisasi tersebut, bukan hanya peraturan dan standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak terkait langsung guna memenuhi kebutuhan manajemen pengetahuan. Ninin Dea Pritania (2017), menyatakan bahwa “*Knowledge Management* juga dapat difokuskan untuk membuat seseorang/sebuah organisasi lebih unggul dalam kompetisi dibanding dengan pesaingnya karena memiliki pengetahuan yang lebih baik daripada pesaingnya”. Selain Manajemen Pengetahuan, dalam menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya juga dapat dilakukan dengan Sikap Karyawan.

Sikap karyawan atau *Employee Attitude* itu sendiri apabila melibatkan konsumen atau masyarakat secara langsung, tentunya harus menerapkan sikap dengan etika yang sesuai guna menciptakan penilaian yang baik terhadap citra organisasi tersebut, (Ninin Dea Pritania, 2017). Maka dari itu, bila karyawan hanya dibekali pengetahuan dan keterampilan saja maka akan tidak seimbang dengan sikap yang baik dan positif. Menurut Wibowo (2014:50) “Sikap Karyawan menunjukkan suatu kecenderungan untuk merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya, sikap karyawan akan tampak apabila karyawan tersebut mengatakan suka atau tidak suka akan sesuatu atau terhadap seseorang”. Jika karyawan mempunyai sikap yang baik kepada rekan kerja, atasan, bawahan, maupun konsumennya maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang baik pada organisasi tersebut, yang mana hal ini tentunya akan berdampak pada tanggapan dari pihak yang menerima sikap karyawan tersebut.

Penulis melakukan penelitian survey awal pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Bandung melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.1
Survey Awal Manajemen Pengetahuan

Pertanyaan Mengenai Manajemen Pengetahuan			
No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Pernahkah alat-alat yang digunakan saat ini menghambat kegiatan dalam operasi dan pelayanan ?	Pernah menghambat 80%	Tidak pernah menghambat 20%
2	Pernahkah anda merasa alat-alat yang diberikan tidak tepat dengan kebutuhan dalam operasi dan pelayanan ?	Merasa tidak tepat 10%	Merasa tepat 90%
3	Pernahkah anda kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan pemberian prosedur yang lebih rumit ?	Pernah kesulitan 70%	Tidak pernah kesulitan 30%
4	Pernahkah anda menciptakan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan ?	Pernah menciptakan 80%	Tidak pernah menciptakan 20%
5	Pernahkah anda kesulitan dalam berbagi pengetahuan kepada rekan kerja ?	Pernah kesulitan 60%	Tidak pernah kesulitan 40%
6	Pernahkah anda merasa tidak mampu dalam menyesuaikan perkembangan teknologi yang baru ?	Merasa tidak mampu 10%	Merasa mampu 90%

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 20 responden, karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung menyatakan bahwa, 80% karyawan menjawab alat-alat yang digunakan saat ini pernah menghambat kegiatan dalam operasi dan pelayanan di organisasi, 70% karyawan menjawab pernah merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan pemberian prosedur pekerjaan yang lebih rumit, serta 60% karyawan menjawab pernah mengalami kesulitan dalam berbagi pengetahuan kepada rekan kerjanya. Dapat disimpulkan bahwa, hampir seluruh karyawannya pernah mengalami hambatan dalam menggunakan alat-alat yang disediakan saat ini dalam operasi dan pelayanan yang berlangsung di organisasi, karena mereka sering mendapati hal yang tidak terduga pada saat bekerja seperti

beberapa bagian alat yang rusak atau tidak berfungsi, serta jaringan sistem yang terputus. Banyaknya karyawan pernah merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena rumitnya prosedur pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga karyawan diharuskan lebih teliti lagi dalam melakukan pekerjaannya. Serta, beberapa karyawan pernah merasa kesulitan dalam berbagi pengetahuan yang dimilikinya kepada rekan kerja, karena dalam mengkomunikasikan pengalaman pribadi mereka dibutuhkan metode yang mudah dipahami oleh rekannya.

Selain manajemen pengetahuan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap karyawan. Sebagaimana yang dikatakan Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2015:43) yang menyatakan bahwa “Sikap adalah pernyataan *evaluative* baik menyenangkan atau tidak menyenangkan perasaan kita tentang sesuatu”. Yang berarti bahwa sikap karyawan merujuk pada apa yang dirasakan karyawan tersebut terhadap aspek yang berbeda dalam lingkungan kerja”.

Tabel 1.2
Survey Awal Sikap Karyawan

Pertanyaan Mengenai Sikap Karyawan			
No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Pernahkah anda tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan sikap anda ?	Pernah tidak melakukan 20%	Pernah melakukan 80%
2	Pernahkah anda merasa tidak bersemangat dalam melakukan seluruh pekerjaan yang dihadapi ?	Pernah tidak bersemangat 60%	Pernah bersemangat 40%
3	Pernahkah anda tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan kemauan pimpinan?	Pernah tidak melakukan 30%	Pernah melakukan 70%
4	Pernahkah anda menolak perintah pimpinan mengenai pekerjaan diluar <i>jobdesk</i> saat ini ?	Pernah menolak 60%	Pernah tidak menolak 40%
5	Pernahkah anda tidak menyesuaikan dengan sikap rekan kerja anda dalam melakukan pekerjaan ?	Pernah tidak menyesuaikan 70%	Pernah menyesuaikan 30%
6	Pernahkah anda merasa tidak siap dalam mengantisipasi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja ?	Pernah merasa tidak siap 70%	Merasa siap 30%

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 20 responden karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung menjawab pernah merasa tidak bersemangat dalam melakukan seluruh pekerjaan yang dihadapi sebanyak 60%, karyawan menjawab pernah menolak perintah pimpinan mengenai pekerjaan diluar *jobdesk* saat itu sebanyak 60%, karyawan menjawab pernah tidak menyesuaikan dengan sikap rekan kerja dalam melakukan pekerjaan sebanyak 70%. Dapat disimpulkan bahwa, beberapa karyawan pernah merasa tidak bersemangat dalam melakukan seluruh pekerjaan yang dihadapi, karena terkadang mereka jenuh dan bosan dengan kegiatan operasi dan pelayanan yang setiap harinya itu-itu saja. Beberapa karyawan pernah menolak perintah pimpinannya mengenai pekerjaan yang diberikan diluar dari *jobdesk* mereka, karena terkadang terdapat risiko pekerjaan yang tidak sanggup mereka hadapi, daripada menerima risiko lebih baik berada di posisi yang tetap aman. Banyak dari karyawan yang terkadang kurang bisa menyesuaikan dengan sikap para rekan kerjanya dalam hal melakukan pekerjaan, karena setiap pribadi karyawan pun memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda-beda yang pada akhirnya ketika beban pekerjaan yang diterima lebih banyak dari biasanya akan memberikan tekanan dalam pekerjaan yang memberikan respon negatif dengan rekan kerjanya.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila karyawan tersebut mampu untuk menerapkan manajemen pengetahuan dan menunjukkan sikap karyawan yang baik. Sebagaimana yang dikatakan Bangun (2015:234) bahwa “Kinerja karyawan terlihat dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik dengan hasil kerja yang memuaskan”.

Tabel 1.3
Survey Awal Kinerja Karyawan

Pertanyaan Mengenai Kinerja Karyawan			
No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Pernahkah anda tidak sanggup menyelesaikan salah satu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda?	Pernah tidak menyelesaikan 60%	Dapat menyelesaikan 40%
2	Pernahkah anda tidak melaksanakan tugas meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapihan ?	Pernah tidak melaksanakan 10%	Dapat melaksanakan 90%
3	Pernahkah anda tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?	Pernah tidak menyelesaikan 0%	Dapat menyelesaikan 100%
4	Pernahkah anda kesulitan dalam upaya mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan ?	Pernah kesulitan 60%	Tidak pernah kesulitan 40%
5	Pernahkah anda kesulitan dalam upaya mencegah penurunan kehadiran anda setiap harinya ?	Pernah kesulitan 70%	Tidak pernah kesulitan 30%
6	Pernahkah anda tidak mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan pekerjaan ?	Pernah tidak bekerjasama 70%	Dapat bekerjasama 30%

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 20 responden, di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung. Sebanyak 60% karyawan menjawab pernah tidak sanggup menyelesaikan salah satu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebanyak 60% karyawan pernah mengalami kesulitan dalam upaya mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinannya, sebanyak 70% karyawan pernah mengalami kesulitan dalam upaya mencegah penurunan kehadiran setiap harinya, serta sebanyak 70% karyawan pernah tidak mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa, terdapat beberapa karyawan yang pernah kurang sanggup dalam menyelesaikan salah satu pekerjaan dalam satu waktu yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, karena terkadang mereka mengalami hambatan dalam kegiatan pekerjaan seperti kesalahan dalam penginputan, dan lainnya. Beberapa karyawan, pernah mengalami kesulitan dalam upaya mengatasi masalah

dalam pekerjaannya tanpa menunggu diberikan perintah dari pimpinannya, karena mereka terbiasa menyelesaikan pekerjaan yang ada saat ini dengan perintah dari pimpinan. Banyak dari karyawan yang pernah mengalami kesulitan dalam upaya mencegah penurunan pada kehadiran mereka di tempat bekerja setiap harinya, karena ada saja karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang terlebih dulu dari waktu jam pulang kerja. Serta, banyaknya karyawan yang pernah kurang mampu bekerja sama dengan karyawan yang lainnya dalam melakukan pekerjaan, karena apabila karyawan dengan jabatan dan usia yang berbeda terkadang menghadapi tantangan yang harus dilakukan termasuk bagaimana cara mengkomunikasikan hal yang menjadi topik pekerjaan dengan baik antar sesama karyawan.

Secara garis besar berdasarkan fenomena dan survey awal yang dilakukan penulis di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung, karyawan pernah mengalami hambatan dalam menggunakan alat-alat yang disediakan saat ini dalam operasi dan pelayanan yang berlangsung di organisasi, karena mereka sering mendapati hal yang tidak terduga pada saat bekerja seperti beberapa bagian alat yang rusak atau tidak berfungsi, serta jaringan sistem yang terputus. Banyak dari karyawan yang terkadang kurang bisa menyesuaikan dengan sikap para rekan kerjanya dalam hal melakukan pekerjaan, karena setiap pribadi karyawan pun memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda-beda yang pada akhirnya ketika beban pekerjaan yang diterima lebih banyak dari biasanya akan memberikan tekanan dalam pekerjaan yang memberikan respon negatif dengan rekan kerjanya. Serta, banyak dari karyawan yang pernah mengalami kesulitan dalam upaya mencegah penurunan pada kehadiran mereka di tempat bekerja setiap harinya, karena ada saja karyawan

yang terlambat masuk kerja dan pulang terlebih dulu dari waktu jam pulang kerja, sehingga memberikan dampak pada penurunan kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner awal penulis beranggapan permasalahan tersebut penting untuk dikaji, dan dicari solusi pemecahannya, karna mengingat fungsi dan peran dari Kantor imigrasi kelas 1 bandung sangat penting. mengingat pentingnya pemecahan masalah yang ada, akhirnya penulis tertarik dalam penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN SIKAP KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung pernah mengalami hambatan dalam menggunakan alat-alat yang disediakan saat ini dalam operasi dan pelayanan yang berlangsung di organisasi, seperti beberapa bagian alat yang rusak atau tidak berfungsi.
2. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung pernah merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena rumitnya prosedur pekerjaan yang harus dilakukan.

3. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung pernah merasa kesulitan dalam berbagi pengetahuan yang dimilikinya kepada rekan kerja, karena dalam pengkomunikasikannya dibutuhkan metode yang mudah dipahami oleh rekannya.
4. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung pernah merasa tidak bersemangat dalam melakukan seluruh pekerjaan yang dihadapi, karena terkadang mereka jenuh dan bosan dengan kegiatan pekerjaan.
5. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung pernah menolak perintah pimpinannya mengenai pekerjaan yang diberikan diluar dari jobdesk mereka, karena terkadang terdapat risiko pekerjaan yang tidak sanggup mereka hadapi.
6. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung terkadang kurang bisa menyesuaikan dengan sikap para rekan kerjanya dalam hal melakukan pekerjaan, karena setiap karyawan memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda-beda.
7. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung pernah kurang sanggup dalam menyelesaikan salah satu pekerjaan dalam satu waktu yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut, karena terkadang mereka mengalami hambatan dalam kegiatan pekerjaan.
8. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung pernah mengalami kesulitan dalam upaya mengatasi masalah dalam pekerjaannya tanpa menunggu diberikan perintah dari pimpinannya, karena mereka

terbiasa menyelesaikan pekerjaan yang ada saat ini dengan perintah dari pimpinan.

9. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung pernah mengalami kesulitan dalam upaya mencegah penurunan pada kehadiran mereka di tempat bekerja setiap harinya, karena ada saja karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang terlebih dulu dari waktu jam pulang kerja.
10. Karyawan yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung pernah kurang mampu bekerja sama dengan karyawan yang lainnya dalam melakukan pekerjaan, karena apabila karyawan dengan jabatan dan usia yang berbeda terkadang menghadapi tantangan bagaimana cara mengkomunikasikannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh Manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh Sikap karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Manajemen pengetahuan dan Sikap karyawan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Bandung secara simultan dan parsial

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang diteliti serta untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai hal yang harus dilakukan Kantor Imigrasi Kelas I Bandung mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui manajemen pengetahuan dan sikap karyawan, melihat adanya fenomena dan pendapat ahli yang berbeda.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh Sikap Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung secara parsial
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Sikap karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Bandung.

1.4 Kegunaan penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan

dan pertimbangan bagi Kantor Imigrasi Kelas I Bandung dalam menentukan langkah yang diambil mengatur dan mengelola bagian sumber daya manusia atau karyawan, yang berkaitan dengan penerapan Manajemen Pengetahuan dan Sikap Karyawan dengan Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1) Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan pada dunia nyata berdasarkan fenomena yang terjadi dan menambah pengetahuan serta pengalaman, wawasan yang lebih luas serta belajar sebagai peneliti dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2) Bagi Pembaca (Pihak Lain)

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat, guna mengetahui bagaimana fenomena yang terjadi dan bagaimana penyelesaiannya.

3) Bagi Pengembangan Ilmu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi referensi, pembelajaran dan menjadi pembanding untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di Jl. Surapati No.82 RT. 09 RW. 06 Kelurahan Cihaurgeulis, Kecamatan Cibeunying, Kota Bandung, Jawa Barat, 40122.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai mulai Oktober 2019 sampai dengan bulan Maret 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal					■																			
5.	Seminar						■																		
6.	Revisi							■																	
7.	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■								
8.	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■	■	■

Sumber: Peneliti 2019