BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan di perusahaan.

Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. (Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah, 2014)

Suatu keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul salah satunya yaitu perlu menerapkan dan mengembangkan manajemen pengetahuan. Manajemen pengetahuan sebagai

proses dimana organisasi mengumpulkan aset pengetahuan (knowledge asset) dan menggunakannya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Dengan pengembangan pengetahuan yang dimiliki, karyawan akan mengetahui atau memahami apa yang dibutuhkan untuk mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Ketika organisasi melakukan investasi yang besar terhadap usaha mengumpulkan aset pengetahuan *(knowledge asset)*, maka organisasi harus dapat mengetahui seberapa besar dampak dari implementasi manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi dan yakin bahwa apa yang dilakukan organisasi dalam rangka mengumpulkan aset pengetahuan sejalan dengan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, pengetahuan ditempatkan secara strategis sebagai salah satu syarat penting bagi kemajuan perilaku karyawan yang juga berdampak pada kinerja organisasi. (Veby Andria, Erlin Trisyulianti 2011)

Pengetahuan yang dimiliki karyawan merupakan suatu asset yang paling utama bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk mengelola segala *knowledge* yang telah dimiliki dan terus mengembangkannya. Pengembangan manajemen pengetahuan yang berhasil didukung dengan ketersediaan manusia yang kompeten. Oleh sebab itu hal pertama yang perlu diperhatikan yaitu ketersediaan manusia sebagai faktor utama untuk menjalankan proses manajemen pengetahuan dalam suatu perusahaan, serta di dalam perusahaan harus memastikan individu mengetahui dengan jelas peran dan tanggung jawab dalam mengelola pengetahuan dan menjalankan proses manajemen pengetahuan.

Suatu perusahan harus memilah milah karyawan yang mempunyai pengetahuan lebih dan karyawan yang mempunyai pengetahuan kurang. Dengan memadukan pengalaman kerja serta sharing untuk saling memberikan pengetahuan nya untuk kemudian mengembangkan dan menjadikan kompetensi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu untuk meningkatkan efektifitas kinerja organisasi atau perusahaan diperlukan kompetensi yang baik. Kinerja yang baik tergantung dari tingkat kompetensi karyawan dan kemapuan komunikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Selain itu faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul salah satunya yaitu tingkat kompetensi yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012:323). Dengan meningkatkan kompetensi pada karyawan yang bekerja, berarti perusahaan berusaha agar karyawan mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja untuk mencapai performansi yang baik dan kompetitif dalam pasar persaingan tenaga kerja.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan merupakan faktor untuk mendorong keberhasilan suatu perusahaan. Dengan tingkat kompetensi beragam yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, maka suatu perusahaan perlu untuk menerapkan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Perusahaan harus memilah karyawan yang memiliki

kompetensi rendah dan kompetensi tinggi, agar sesuai dengan tingkat kemampuan, pengetahuan dengan posisi kerja karyawan.

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu untuk mencapai keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa Kompetensi kepemimpinan, Kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kompetensi.

PT. Venamon adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industi pmbuatan sepatu yang mengemban beberapa pekerjaan yang wajib di selesaikan, salah satunya tugas yang wajib di selesaikan oleh karyawan. Dengan tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tersebut tentunya perlu dukungan oleh beberapa karyawan yang mempunyai SDM yang sangat baik, maka dari itu perlu adanya keterampilan, inovasi-inovasi dan pengembangan pengetahuan yang dimiliki oleh pihak manajemen maupun seluruh karyawan.

Berikut ini adalah hasil survei awal mengenai *Knowledge*/pengetahuan karyawan PT .Venamon Bandung.

Tabel 1.1

Hasil Survey Awal *Knowledge Management*

No	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1.	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.	50%	50%
2.	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.	32%	68%
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, anda mampu memecahkan masalah pekerjaan	53%	47%
4.	Saya dapat berfikir kkreatif dalam melaksanakan pekerjaan	52%	48%
5	Pengetahuan yang anda miliki sesuai dengan standar perusahaan	31%	69%

Sumber : PT. Venamon Bandung (diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil survei awal *knowledge* atau pengetahuan karyawan PT. Venamon Bandung, dari 22 responden mngenai segi indikator *people* bahwa para karyawan sangat mendukung dalam pelaksanaan knowledge management para karyawan memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaanya. Namun masih ada kekurangan yang dirasakan oleh para karyawan mengenai pengetahuan yang dimiliki tidak sesuai dengan standar perusahaan, hal ini di sebabkan karena pendidikan yang dimiliki karyawan masih rendah serta kurangnya koordinasai dan berbagi pengetahuan diantara rekan kerja sehingga dapat menghambat proses penyelesaian permasalahan dalam pekerjaan.

Berbicara mengenai permasalahan dengan pekerjaan maka setiap karyawan harus memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Kompetensi merupakan suatu keterampilan serta pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan, untuk menjalankan proses pekerjaan dengan baik

Berikut hasil survei awal yang di lakukan penulis kepada karyawan mengenai kompetensi pada PT. Venamon Bandung :

Tabel 1.2

Hasil Survy awal Kompetensi

No	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1.	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.	31%	69%
2.	Keterampilan yang anda miliki sesuai dengan standar perusahaan.	23%	73%
3.	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja.	32%	68%
4.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya.	100%	0%
5.	Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya semakin besar	100%	0%

	tanggung jawab yang saya terima.		
6.	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	90%	10%

Sumber : PT. Venamon Bandung (diolah)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survei awal dari 22 bahwa mengenai kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki karyawan, masih ada karyawan yang bekerja sesuai dengan standar perusahaan, hal ini di sebabkan tidak semua karyawan memiliki pengetahuan dengan pekerjaan nya serta Beberapa karyawan belum mampu menguasai sepenuhnya atas pekerjaan yang diberikan, hal ini dikarenakan kompetensi karyawan yang berbeda beda dan latar belakang pendidikan yang berbeda pula. Untuk meningkatkan tingkat kompetensi karyawan perlu di butuhkan pendidikan, pelatihan dan berbagi pengetahuan diantara karyawan.

Bedasarkan adanya permasalahan mengenai *Knowledge Management* yaitu pengetahuan yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan standar perusahaan, yang di sebabkan kurangnya berbagi pengetahuan diantara karyawan sehingga menghambat proses dalam penyelesaian pekerjaan. Sedangkan permasalahan mengenai kompetensi yaitu keterampilan yang tidak sesuai demgan standar perusahaan, dengan hal ini perlu melakukan pelatihan untuk menambah pengetahuan dan keahlian karyawan. Penyebab dari permasalahan mengenai pengetahuan dan kompetensi karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Berikut adalah hasil survei awal mengenai kinerja karyawan PT. Venamon Bandung.

Tabel 1.3

Hasil Survey Awal Kinerja

No	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki.	60%	40%
2.	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.	90%	10%
3.	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan.	57%	63%
4.	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.	27%	73%
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.	27%	73%
6.	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.	36%	64%
7	Saya dapat memanfaatkan dengan baik segala fasilitas kerja yang saya miliki.	77%	23%

Sumber : PT. Venamon Bandung (diolah)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survei awal penelitian mengenai kinerja, belum semua karyawan bekerja secara inovatif untuk meningkatkan kinerjanya dan masih ada karyawan yang belum mampu menyelasaikan pekerjaanya tepat waktu sehingga dapat di katakan bahwa masih rendah nya kinerja yang di sebabkan kurang nya pengetahuan dan keterampilan yang di miliki karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik ingin membuat judul : **"PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VENAMON BANDUNG"**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi di PT. Venamon bahwa :

1. Pengetahuan di miliki karyawan belum sesuai dengan standar perusahaan.
2. Masih kurang nya pengembangan pengetahuan terhadap karyawan
3. Keterampilan karyawan belum sesuai dengan standar perusahaan
4. Masih kurangnya pemberian pelatihan terhadap karyawan
5. Masih ada karyawan yang belum bekerja secara inovatif.
6. Masih ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaanya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, berikut perumusan masalah untuk penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana Manajemen Pengetahuan, Kompetensi dan Kinerja karyawan pada PT. Venamon Bandung.
2. Bagaimana Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi pada PT. Venamon Bandung
3. Bagaimana Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Venamon Bandung.

4. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. Venamon Bandung.
5. Bagaimana Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Venamon Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Venamon.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai pengaruh knowledge management dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada lembaga/organisasi yang diteliti. Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Manajemen Pengetahuan, Kompetensi, dan Kinerja karyawan pada PT. Venamon.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kompetensi pada PT. Venamon Bandung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Venamon Bandung.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Venamon Bandung.

5. Untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Venamon Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahan

Bagi perusahan yang diteliti sebagai analisis atau dorongan bagi perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti sebagai pembelajaran dan penambahan informasi untuk mendalami pengaruh Knowledge management dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan informasi tentang Pengaruh Knowledge management dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain

Pihak lain dimaksudkan adalah bagi pembaca dan peneliti berikutnya. Dapat menjadi salah satu sumber informasi dan referensi untuk melakukan penelitian dengan topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melengkapi maupun melanjutkan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis di PT Venamon yang bertempat di Jl Raya Bandung-Soreang Km 11, No. 127 Kecamatan Katapang, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan mulai bulan februari 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.4
Waktu Penelitian

No.	Keterangan	Waktu Penelitian						
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Persiapan							
	Pengajuan Judul							
	Acc Judul							
2.	Bimbingan Usulan Penelitian							
3.	Acc Usulan Penelitian							
4.	Seminar Usulan Penelitian							
5.	Bimbingan Laporan Penelitian							
6.	Pengolahan Data							
7.	Penyusunan Kelengkapan Laporan Penelitian							
8.	Sidang							