

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Sumberdaya manusia adalah merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi dikelola manusia. Tanpa manusia, organisasi itu tidak ada. Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Oleh karena itu mengelola sumberdaya manusia (SDM) adalah sumber daya paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis .

Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan (*job goals*). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang

tidak optimal sebaliknya jika kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, karyawan juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu tingkat *knowledge manajemen*, *skill* maupun *attitude*. *Knowledge management* adalah aset organisasi yang tidak berwujud seperti pengetahuan. Proses *knowledge management* terdiri dari upaya penciptaan pengetahuan, pembagian atau pengkomunikasian dan penerapan pengetahuan, sedangkan output dari *knowledge management* adalah kapabilitas baru, kinerja yang superior, inovasi dan meningkatkan nilai pelanggan. Dalam perusahaan, *knowledge* diperoleh dari individu-individu atau kelompok orang-orang yang mempunyai *knowledge* atau kadang kala dalam rutinitas organisasi.

Knowledge diperoleh melalui media yang terstruktur seperti buku, dokumen atau hubungan orang ke orang yang berkisar dari pembicaraan ringan hingga ilmiah. Pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah

dalam knowledge management yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, pengalaman, ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Selain *Knowledge management*, *Skill* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk menunjang keberhasilan tersebut maka instansi pemerintahan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan mencapai kinerja yang baik tersebut maka diperlukan suatu keterampilan yang baik. Semakin tinggi keterampilan maka semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan. Menurut Wahyudi (2011 :33) bahwa “Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek ,baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman”

Selain itu *attitude* juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dimana Sikap merupakan konsep paling penting dalam psikologis sosial. Konsep tentang sikap diri telah melahirkan berbagai macam pengertian diantara para ahli psikologi. Pembahasan berkaitan dengan psikologis sosial hampir selalu menyertakan unsur sikap baik setiap individu atau kelompok sebagai salah satu bagian pembahasannya. Sikap pada awalnya diartikan sebagai unsur untuk munculnya suatu tindakan dan cenderung merupakan tingkah laku.

Sikap (*attitude*) adalah suatu kecenderungan untuk mereaksi suatu hal, orang atau benda dengan suka, tidak suka atau acuh tak acuh. Sikap adalah konsep yang paling penting dalam psikologi social dan yang paling banyak didefinisikan. Ada yang menganggap sikap hanyalah sejenis motif sosiogenis yang diperoleh melalui proses belajar.

Berdasarkan dari riset pendahuluan yang dilakukan diperoleh informasi bahwa pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara terdapat beberapa permasalahan dalam kinerja karyawan diantaranya beberapa pegawai yang belum ditempatkan sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, selain itu Masih adanya pembagian kerja pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga pengerjaan tugas tersebut menjadi tidak efektif dan efisien dan adanya karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya.

Selain itu juga keterlambatan pegawai dalam masuk jam kerja yang membuat pegawai lalai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan sehingga mengganggu kelangsungan pencapaian kerja yang ingin dicapai yang berdampak dengan kinerja pegawai yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan dari uraian diatas sangat penting *knowledge management*, *skill* dan *attitude* dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “**Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum ditempatkannya pegawai sesuai dengan pengetahuan dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.
2. Adanya pembagian kerja pegawai tidak sesuai dengan keterampilan sehingga pengerjaan tugas tersebut menjadi tidak efektif dan efisien.
3. Masih adanya pegawai yang belum menguasai bidang pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya.
4. Keterlambatan pegawai dalam masuk jam kerja yang membuat pegawai lalai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.
5. Kinerja pegawai yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang *knowledge management*, *skill* dan *attitude* terhadap kinerja pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah *Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah *Attitude* berpengaruh terhadap Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Attitude* terhadap Kinerja Pegawai Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan dari adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis,

Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kinerja pegawai

2. Manfaat praktis,

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana *knowledge management*, *skill* dan *attitude* berdampak pada kinerja pegawai.

3. Manfaat akademis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kinerja pegawai