

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor mutlak diperlukan dalam suatu organisasi. Kesuksesan dan keberlanjutan organisasi akan terwujud bilamana ditunjang oleh SDM berkualitas (Harmen & Darma, 2018).

Tuntutan memiliki SDM berkualitas menjadi semakin mutlak mengingat dunia bisnis saat ini menghadapi banyak tantangan dan sekaligus terjadinya perubahan-perubahan yang semakin cepat dan kompleks akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). SDM yang berkualitas diharapkan memberikan kinerja yang optimal dan pada akhirnya kinerja perusahaan pun turut optimal sehingga keberlangsungan hidup perusahaan terjamin. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Rivai (2010) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu kinerja yang tinggi, maka akan mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah berbasis *knowledge*. Pertengahan tahun 1980 istilah *knowledge management* atau manajemen pengetahuan mulai populer dan sering menjadi topik pembicaraan di kalangan praktis maupun akademisi manajemen. *Knowledge management*

berangkat dari ide dasar bahwa sumber daya yang paling berharga dari sebuah organisasi adalah pengetahuan yang dimiliki oleh SDM kinerja dan kesuksesan organisasi tergantung pada sejauh mana keefektifan SDM dalam menciptakan pengetahuan baru, berbagi pengetahuan dalam organisasi, dan menggunakan pengetahuan tersebut untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi (Syafarina, dkk., 2018).

Konsep mengenai *knowledge management* telah menjadi salah satu konsep yang penting bagi manajemen dan menjadi bahan kajian ilmiah. Penerapannya di berbagai perusahaan profit maupun organisasi publik dapat memberikan kontribusi besar bagi pengembangan manajemen dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Syafarina, dkk., 2018). Hal ini didukung oleh pendapat Anggapraja (2016) bahwa *knowledge management* dianggap memiliki banyak fungsi bagi organisasi, seperti solusi terhadap permasalahan yang ada dalam organisasi, inovasi atau pengembangan ide dari pengetahuan/ keterampilan/ sistem yang sudah ada, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Implementasi *knowledge management* dalam organisasi semakin penting apalagi di era modern saat ini, dimana *knowledge* dan informasi menjadi kekayaan organisasi yang paling berharga. Organisasi-organisasi yang memberikan perhatian utama pada pengembangan ilmu dan bakat, senantiasa dapat membangun daya saing atau keunggulan sebagai prasyarat untuk tumbuh secara bersinambungan. Selain itu sebagai basis dari penciptaan *intellectual capital* haruslah dibangun melalui pendekatan manajemen yang fokus kepada pengembangan SDM bagi pertumbuhan organisasi. Implementasi *knowledge*

*management* semakin relevan karena di era revolusi industri 4.0 karyawan dituntut tidak lagi bekerja dengan cara-cara manual dan menunggu perintah (komando) sebagaimana cara yang diadopsi oleh dunia bisnis 100 tahun yang lalu, namun karyawan dituntut memiliki *knowledge management* yang sesuai dinamika perubahan yang sedang berlangsung.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan adanya pengaruh dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan (Syafarina, dkk., 2018; Harmen & Darma, 2018; Anggapraja, 2016; dan Kandou, dkk., 2016). Meski demikian, juga terdapat penelitian yang mengungkapkan bahwa *knowledge management* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya pada dimensi *personal knowledge* dan *job procedure*, sementara dimensi pemanfaatan teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Wijayanti & Sundiman, 2017).

Sektor perkebunan kelapa sawit memiliki prospek cerah, baik untuk pasar dalam negeri maupun pasar dunia. Sektor ini bahkan akan semakin strategis karena berpeluang besar untuk lebih berperan menjadi motor pertumbuhan ekonomi nasional dan menyerap tenaga (Kementerian Perindustrian, 2019). Secara khusus, sektor perkebunan kelapa sawit di Kalimantan menjadi sektor unggulan non migas, bahkan sektor unggulan dalam penyerap tenaga kerja paling besar (Hidayat & Mariana, 2016). Salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit adalah PT Citra Sawit Cemerlang (CSC) Ketapang.

PT CSC berdiri tahun 2005 yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit menjadi minyak sawit kasar (*crude palm oil*) dan inti sawit (*palm kernel*). Kelapa sawit yang diolah termasuk dalam varietas *dura* dan *tenera* berasal dari

perkebunan rakyat. Hasil sampingan proses pengolahan kelapa sawit seperti serat, cangkang dan serat tandan kosong digunakan untuk bahan bakar boiler. Konsep pengolahan kelapa sawit yang diterapkan masih tetap pada tahapan proses seperti perebusan, pembantingan, pengepresan, pemurnian minyak dan pemisahan inti sawit. Teknologi yang digunakan dalam industri merupakan teknologi semi otomatis dimana pekerjaan mesin masih dikontrol oleh manusia.

Hasil wawancara untuk identifikasi masalah dengan Bapak Vinsensius Ripai selaku manajer PT CSC mengungkapkan bahwa saat ini perusahaan sedang berada dalam tahap reformasi sebagai strategi keberlanjutan dalam rangka menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis. Manajemen menyadari pentingnya melakukan perubahan, dan salah satunya dengan berbasis manajemen SDM. Hal ini semakin penting, karena salah satu kelemahan yang dimiliki oleh organisasi saat ini adalah tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan dan keterampilan ini akhirnya menyebabkan kinerja karyawan pun berbeda-beda. Beberapa karyawan diidentifikasi memiliki kualitas kerja yang kurang baik, seperti bekerja tidak sesuai SOP, banyak melakukan kesalahan, kurang teliti, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, inisiatif rendah, dan memerlukan pengawasan yang ketat supaya kinerja karyawan optimal.

Hasil wawancara dengan Bapak Vinsensius Ripai selaku manajer PT CSC mengungkapkan terdapat karyawan yang dikenakan sanksi karena bekerja tidak sesuai SOP yang pada akhirnya terjadi kesalahan. Selain itu, karyawan dalam bekerja masih memerlukan pengawasan langsung dari atasan untuk

menekan kesalahan bekerja akibat mengabaikan SOP. Hal ini menunjukkan indikasi rendahnya kinerja karyawan.

Segi lain, hasil wawancara dengan Bapak Rommy Indrawan juga mengungkapkan bahwa PT CSC belum banyak menerapkan *knowledge management*. Perbedaan tingkat pendidikan dan masa kerja menyebabkan kemampuan individu tidak sama, sehingga terjadi kesenjangan kemampuan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Menurut Putri, dkk (2018), karyawan harus memiliki pengetahuan (*knowledge*) dan sikap yang baik terkait proses produksi, komunikasi, maupun bidang lainnya. *Knowledge managment* adalah alat, teknik, strategi untuk menyimpan, menganalisis, mengorganisir, meningkatkan dan membagikan pengalaman bisnis. Penerapan *knowledege management* dalam dunia bisnis dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia khususnya karyawan melalui penentuan nilai pengetahuan karyawan dan penghargaan. Apabila sistem *knowledge management* diterapkan dengan baik oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal karena didukung dengan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karenanya setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada agar supaya sistem manajemen baru seperti *knowledge management* dapat digunakan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Putri, dkk (2018), namun demikian terdapat perbedaan dalam hal subjek penelitian dan *setting* penelitian.

Subjek dari penelitian Putri, dkk (2018) adalah karyawan hotel, sementara subjek dari penelitian yang akan dilakukan adalah karyawan PT CSC. Bilamana penelitian Putri, dkk (2018), dkk menggunakan setting organisasi sektor jasa (bisnis perhotelan), maka penelitian yang akan dilakukan menggunakan sektor pertanian.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka judul penelitian ini adalah “PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA SAWIT CEMERLANG (CSC) KETAPANG”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *knowledge management* dan kinerja karyawan PT Citra Sawit Cemerlang (CSC) Ketapang?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT Citra Sawit Cemerlang (CSC) Ketapang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi *knowledge management* dan kinerja karyawan PT Citra Sawit Cemerlang (CSC) Ketapang.

2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT Citra Sawit Cemerlang (CSC) Ketapang.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoretis berupa bukti empiris mengenai pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkaya Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis:

- a. Bagi manajemen PT CSC Ketapang memperoleh informasi yang dapat menjadi bahan evaluasi kinerja karyawan dalam kaitannya dengan *knowledge management*.
- b. Bagi peneliti memperoleh pengalaman untuk menguji empiris pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi peneliti lain memberikan informasi dan saran untuk agenda penelitian di masa mendatang.