

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Era globalisasi yang terjadi pada beberapa dekade terakhir, mendatangkan berbagai pertumbuhan dan perubahan yang berdampak pada munculnya peluang dan ancaman bagi dunia bisnis. Munculnya era pasar bebas membawa dampak persaingan bisnis yang semakin ketat sehingga kondisi ini memacu dunia usaha untuk lebih peduli terhadap strategi yang dijalankan.

Kemampuan perusahaan dalam mengelola asset yang dimiliki menjadi sumber utama dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Namun, kemampuan dalam mengelola asset seperti tanah dan modal sudah menjadi hal yang biasa dilakukan oleh banyak perusahaan. Perusahaan perlu untuk memiliki sumber daya yang bersifat khusus dan unik sehingga sulit untuk diimitasi oleh kompetitor. Seiring makin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dari masa ke masa, semakin banyak pula inovasi yang mampu dihasilkan oleh manusia.

Dalam rangka menjaga supaya proses inovasi terus berkembang dan berkesinambungan dibutuhkan adanya sarana atau kegiatan yang mampu memfasilitasi setiap individu atau anggota suatu organisasi untuk dapat menyampaikan gagasan atau idenya. Sehingga tidak hanya menambah pengetahuan atau informasi orang tersebut namun juga bisa mendorong

memunculkan lahirnya suatu ide atau gagasan baru untuk menciptakan produk atau system baru atau juga melakukan perbaikan pada produk atau sistem yang lama. Salah satu yang dapat dilakukan suatu organisasi adalah dengan berbagi pengetahuan atau *knowledge sharing*.

*Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah tahapan disseminasi (penyebaran) dan penyediaan *knowledge* yang tepat untuk karyawan yang membutuhkan (Paul L. Tobing, 2007, hal: 9). *Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya rapat, diskusi, pertukaran dokumen, *training* atau diklat, hingga melalui media internet.

Dengan kegiatan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), seseorang dapat membagikan seluruh pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain sehingga bermanfaat baik untuk orang lain ataupun organisasinya. Lin (2006) melalui *best practices transfer* atau penyebaran pengetahuan terbaik yang dimiliki oleh karyawan dalam satu departemen atau unit bisa bermanfaat bagi departemen maupun unit yang sama atau berbeda (Manerep Pasaribu, 2009 : hal.33).

Berbagi pengetahuan dapat tumbuh dan berkembang apabila menemukan kondisi yang sesuai. Sedangkan kondisi tersebut ditentukan oleh tiga faktor kunci yaitu orang, organisasi, dan teknologi ( Subagyo, 2007 ). Berbagi pengetahuan dianggap sebagai hubungan atau interaksi social antar orang perorang, sedangkan permasalahan organisasi memiliki dampak yang besar pada berbagi pengetahuan dan teknologi ( informasi dan komunikasi )

merupakan fasilitatornya ( Subagyo, 2007 ). Berbagi pengetahuan melibatkan perpindahan pengetahuan dari satu spesifik kedalam konteks lain.

*Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dapat mempercepat inovasi dengan memfasilitasi terjadinya sinergi dan pengkombinasian gagasan dengan mempertimbangkan semua masukan yang tersedia secara simultan. Lin (2007) menyatakan jika perusahaan yang mampu mendorong karyawannya untuk berkontribusi *knowledge* yang dimiliki kedalam kelompok organisasi akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dalam menciptakan ide – ide baru yang mengembangkan peluang bisnis baru yang pada gilirannya aktivitas tersebut akan mendorong pengembangan dan peningkatan inovasi individu atau karyawan ( Hilmi Aulawi,2009 ).

Dalam organisasi, tipe kepribadian merupakan hal penting yang mempengaruhi perilaku kerja. Tipe Kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan. Hal ini dinyatakan melalui sikap dan mempunyai arti yang penting dalam perilaku organisasional, perusahaan biasanya memilih karyawan yang memiliki kepribadian yang baik. Hal ini tentunya tidak mudah dilakukan, karena setiap orang diciptakan dengan kepribadian yang berbeda. Karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya. Organisasi memperhatikan tipe kepribadian terutama karena mereka ingin mencocokkan individu-individu dengan jabatan-jabatan tertentu. Berdasarkan ahli yang lain menyatakan

kepribadian sebagai gabungan dari ciri fisik dan mental yang stabil yang memberi identitas pada individu .

Menurut Gordon dalam Koeswara (1986:11) “kepribadian sebagai “sesuatu” yang terdapat dalam individu yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan”. Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda. Dengan memiliki sifat umum inilah, kepribadian bisa dikembangkan kearah positif yang diinginkan, baik secara individu maupun kelompok.

Dengan mengembangkan kepribadian yang baik terhadap para karyawannya, perusahaan akan bisa memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut bisa diperoleh jika perusahaan mampu mengembangkan kepribadian karyawannya yang mengarah pada perilaku positif. Dengan demikian karyawan akan memiliki kinerja yang baik.

Penilaian kinerja karyawan adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja karyawan yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana yang bisa dilakukan oleh karyawan atau seorang manajer. Oleh karena itu, menjadi penting untuk mengetahui tipe kepribadian dari individu, yang bersentuhan secara langsung dengan organisasi. Hal ini perlu dilakukan untuk menjaga kinerja organisasi dalam menjalankan aktivitasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tipe kepribadian. Tipe Kepribadian adalah kesadaran dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk menjadi kepatuhan berdasarkan nilai – nilai yang dianut atau

yang ditanamkan seseorang. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh tipe kepribadian dari masing-masing individu, dimana keberadaan budaya berbagi pengetahuan dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam upaya mempelajari perilaku manusia sebagai individu, sebagai anggota kelompok dan sebagai anggota organisasi secara keseluruhan dalam kaitannya dengan efektivitas mencapai tujuan organisasi. Peran dari para staff akademik tidak dapat diabaikan begitu saja, karena keterlibatan para staff akademik ini dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar cukup banyak dan sangat tinggi frekuensinya dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan proses belajar mengajar pada suatu perguruan tinggi atau lembaga pendidikan.

*Knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) PAPSI – ITS dilakukan dengan metode rapat kerja, rapat kerja dilaksanakan setiap tahun di berbagai kota dengan seluruh karyawan sekaligus untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan. Evaluasi kinerja diperlukan untuk mengetahui tingkatan suatu objek yang dievaluasi tersebut. Dalam konteks evaluasi kinerja tenaga pendidik, yang menjadi objek evaluasi ialah tenaga pendidik tersebut. Evaluasi tersebut menganalisis seberapa besar persentase kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian PAPSI – ITS (Pendidikan Ahli Pemrograman Sistem Informasi) sebagai objek. PAPSI-ITS merupakan program pendidikan vokaional satu tahun di bidang Teknologi Informasi yang bernaung dibawah Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM-ITS). PAPSI-

ITS memberikan pendidikan untuk menjembatani kebutuhan akan tenaga terampil dan profesional di bidang teknologi informasi yang mutlak dibutuhkan saat ini. Pendidikan dititikberatkan pada ketrampilan dalam mengoperasikan komputer serta membuat suatu perangkat lunak (aplikasi) yang menunjang pengembangan sistem informasi, baik dalam skala kecil maupun menengah. Dengan semakin bertambahnya usia, PAPSI-ITS semakin memantapkan diri dalam mempersiapkan mahasiswa terjun di bidang teknologi informasi dengan melakukan penyesuaian kurikulum serta menempatkan pengajar-pengajar yang profesional di bidangnya.

Pada tahun 2012 PAPSI – ITS mengalami pergantian pimpinan dari generasi pertama yang menggunakan pendekatan family value ke generasi kedua yang menggunakan pendekatan professional. Awalnya, perusahaan mengacu pada values kekeluargaan dan loyalitas. Pada saat ini perusahaan mengarah pada profesionalitas dan tanggung jawab terhadap kinerja. Hilangnya pengetahuan karena karyawan utama yang berperan sebagai knowledge central connector meninggalkan perusahaan dapat berakibat fatal. Karena mereka tidak hanya meninggalkan apa (what) yang mereka ketahui, tetapi juga pengetahuan kritis mengenai siapa (who) yang mereka ketahui. Hal ini mempengaruhi persentase kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

Pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 PAPSI – ITS mengalami permasalahan penurunan persentase kenaikan kinerja karyawan. Dibawah ini data tentang kenaikan kinerja karyawan PAPSI – ITS.

**Tabel 1.1 Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan PAPSI – ITS  
Tahun 2014–2017**

<b>Tahun</b>	<b>Kinerja Tenaga Pendidik (Jumlah)</b>	<b>Presentase Penurunan Kinerja</b>
2014	88.76 %	2.75%
2015	91.51%	1.91 %
2016	93.42%	0.29 %
2017	93.71%	

Sumber : PAPSI – ITS

Data diatas menjelaskan kenaikan kinerja karyawan PAPSI – ITS pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2017. Namun jika diperhatikan secara seksama kenaikannya semakin lama semakin menurun prosentasenya. Peneliti menduga hal tersebut disebabkan adanya berbagi pengetahuan yang tidak berjalan dengan baik, serta tipe kepribadian yang kurang terbuka (introvert). Semakin karyawan dapat bekerja dengan nyaman serta budaya berbagi pengetahuan dapat diterapkan manajemen maka kinerja dapat meningkat dengan baik. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan adalah tipe kepribadian karyawan yang bekerja pada lembaga tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS BUDAYA BERBAGI PENGETAHUAN DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Atas dasar latar belakang diatas, maka penelitian ini mempunyai perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PAPSI – ITS ?
2. Apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PAPSI – ITS ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan PAPSI – ITS
2. Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan PAPSI – ITS

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan persentase kinerja karyawan melalui budaya berbagi pengetahuan.

### **b. Bagi Universitas**

Sebagai tambahan khasanah perpustakaan dan bahan masukan bagi penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.



**c. Bagi Peneliti**

Penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memperluas wawasan berfikir serta pengetahuan penulis dalam mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang sudah diperoleh untuk dilaksanakan dilapangan.