

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 .Latar belakang**

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya (**Gumawan & Sriathi, 2019**). Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, meningkatkan sumber daya manusia yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Prestasi karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik , maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal.

(**Syafrina & Manik, 2019**) Sumber daya manusia adalah aspek dalam perusahaan memegang peranan utama dalam keberhasilan perusahaan. dalam mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Untuk itu, perusahaan harus bisa mengelola SDM yang ada guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dengan mudah tercapai.

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. (**Syafrina & Manik, 2019**)

(**Syafrina & Manik, 2019**) Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama segala aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan sumber daya manusia yang baik agar aktivitas berjalan dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi ataupun sumber daya manusia itu sendiri.

Unit Usaha Danau Kembar Merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Unit dari PTP Nusantara VI (Persero) yang berdiri berdasarkan Peraturan Pemerintah No.11 tanggal 14 Februari 1996 tentang penggabungan PTP Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar adalah unit usaha ex PTP VIII yang bernama Gunung Talang. Sebelum diserahkan kepada PTP VIII, hak guna Usaha Kebun Danau Kembar dimiliki oleh NV.CULLT MY.Taluk Gunung. Kebun Unit Usaha Danau Kembar terletak di Desa Kayu Jao Kecamatan Gunung Talang, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatera Barat. Luas lahan yang ditanami yang sudah menghasilkan diperkirakan seluas 569.18 Hektar dan yang belum menghasilkan diperkirakan seluas 35.40 Hektar.

Menurut **Edison,dkk (2016:190)** Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang memacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesadakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan

kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan. Seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Kinerja Karyawan adalah hasil melakukan sebuah pekerjaan secara nyata dan dapat dilihat kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Dalam rangka menjaga stabilitas kinerja karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar memiliki standar evaluasi yang dibandingkan dengan pencapaian yang dihasilkan oleh masing masing karyawan dalam bekerja. Sepanjang tahun 2017 sampai dengan 2020 yang lalu PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar mengalami kesulitan untuk menjaga kinerja mereka seperti yang terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan**  
**Tahun 2015 – 2019**

Indikator	Tahun					
	2018		2019		2020	
	Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %	Target %	Realisasi %
Kehadiran	100	86	100	82	100	85
Penguasaan IT	95	85	95	87	95	88
Pencapaian target	100	79	100	84	100	80
Efisiensi Pekerjaan	100	92	100	88	100	91
Inovasi Yang Dihasilkan	95	75	95	82	95	77

*Sumber: Data PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar*

Berdasarkan tabel diatas terlihat terjadi fluktuasi kinerja yang dimiliki oleh karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar. Dari tabel diatas juga terlihat bahwa terdapat banyak indikator kinerja yang dilaksanakan memiliki ketidaksesuaian antara hasil dengan target penyelesaian. Oleh sebab itu dimasa mendatang sangat penting bagi manajemen PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar untuk melakukan evaluasi kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan dan menjaga eksistensi perusahaan dalam jangka panjang.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya adalah *knowledge sharing*. (Saputro & dan Mayowan, 2018) *Knowledge sharing* yang dilakukan dalam suatu organisasi dapat mendorong terciptanya kreasi baru, menumbuhkan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan intrapersonal, kreativitas, dan pemecahan masalah. *Knowledge sharing* dapat memfasilitasi para individu untuk melakukan *re-used* dan regenerasi *knowledge* yang ada di dalam organisasi, sehingga pada akhirnya kemampuan inovasi individu di organisasi tersebut akan meningkat.

Berbagi pengetahuan menurut (Chalifa & Nugrohoseno, 2018) lebih konsentrasi pada kesediaan individu didalam organisasi untuk berbagi dengan orang lain tentang pengetahuan yang mereka miliki. Berbagi pengetahuan adalah perilaku individu secara sukarela memberikan pengetahuan dan pengalamannya kepada anggota lain dalam organisasi. Berbagi pengetahuan sebagai penyebaran informasi dan pengetahuan di seluruh organisasi. Istilah berbagi pengetahuan menyiratkan pemberian dan penerimaan Informasi dalam konteks pengetahuan oleh sumber daya. Berbagi pengetahuan adalah proses organisasi yang berperan

penting dalam menghasilkan peluang bisnis dari penciptaan ide-ide baru sebagai peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesediaan individu didalam organisasi untuk menerima dan menyebarkan informasi, pengetahuan, dan ketrampilan yang mereka miliki kepada orang lain didalam organisasidisebut sebagai berbagi pengetahuan.

(**Siswatiningsih et al., 2019**) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi.

*According to (Kalsoom et al., 2018), transformational leaders motivate the followers by providing support to perform beyond expectations. transformational leadership is not solely directive, rather it is related to the development and performance of followers. These leaders make a strong connection between followers and themselves by increasing their motivation and morality . transformational leaders manage organizations by inspiring, motivating and empowering their employees that results in organizational success.*

Di era digital ini diperlukan tingkat inovasi dan kreativitas dari setiap anggota organisasi. Perilaku kerja inovatif tidak hanya menjelaskan masalah

bagaimana menghasilkan ide tetapi juga membangun perilaku yang diperlukan untuk implementasi ide-ide.

(Sujarwo & Wahjono, 2017) menyampaikan bahwa Inovasi akan mempunyai batasan sebagai gagasan atau ide, praktek, dan berupa benda atau objek yang dianggap baru oleh seseorang. Pengertian inovasi yang berbeda lainnya ialah suatu kesengajaan, suatu yang baru, ada perbedaan khusus yang dirasa lebih manjur dalam mencapai tujuan dalam suatu sistem. Inovasi adalah suatu pembaharuan, sesuatu penemuan yang baru, yang berupa ide, cara, alat, hasil produk atau lainnya. Sesuatu yang baru ini bentuknya tidak sama dengan yang sudah ada atau sudah dikenal sebelumnya.

*The innovative behavior of employees refers to the development of useful ideas and implementation of those ideas into improved or new products or services. (Khan et al., 2019) points out that innovative work behavior of employees does not happen automatically. discovers that one of the most affecting factors which may enhance employee innovative work behavior is leadership. Leaders may create a willingness in the minds of individuals to perform in order to achieve organizations goal and objectives.*

Dengan berbagai penjelasan teori diatas dapat kita simpulkan bahwa Perilaku inovatif dan Inovasi sendiri ialah berupa perubahan sosial, hanya bedanya di tekankan pada ciri perubahannya. Sedangkan Inovasi penekanannya terletak di hal yang dilihat sebagai suatu yang baru baik dari individu maupun masyarakat. Sedang, perilaku inovatif penekanannya di sikapnya yang kreatif terhadap suatu yang berubah dari sesuatu yang bersifat tradisional menjadi sesuatu

yang modern. Seseorang yang memiliki perilaku inovatif akan terlihat pada sikap kehidupan sehari-harinya yang akan mempunyai pikiran kritis, akan selalu agar mengusahakan supaya muncul sesuatu yang berubah di lingkungan sekitarnya dan selalu terjadi sesuatu yang baru dari kehidupan tradisional menuju modern, atau terlihat pada penentuan sikap yang tertinggal menuju ke sikap yang lebih maju dan berusaha supaya upaya perubahan itu dapat berguna dan bernilai tambah. Sehingga seseorang yang berperilaku inovatif akan berusaha untuk berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan cara yang tidak sama dengan orang biasa tetapi akan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian yang dilakukan Oleh (**Saputro & dan Mayowan, 2018**) dengan judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen And Lounge). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Knowledge Sharing* (X1) memiliki pengaruh secara langsung terhadap *Individual Innovation Capability* (Y1), (2) *Knowledge Sharing* (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2), (3) *Individual Innovation Capability* (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2), (4) *Knowledge Sharing* (X1) berpengaruh signifikan parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui *Individual Innovation Capability* (Y1).

Penelitian (**Priyatmo, 2018**) Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif baik secara langsung maupun tidak

langsung dengan perantara mediasi kepuasan kerja. Selain itu dalam penelitian ini terbukti secara signifikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya menurut **(Sujarwo & Wahjono, 2017)** dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Lkp Alfabank Semarang)**. Kesimpulan dari uji hipotesis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh baik kepada kepuasan kerja, sehingga bisa disimpulkan apabila motivasi kerja karyawan semakin meningkat, mengakibatkan kepuasan kerja semakin tinggi. Perilaku inovatif juga berpengaruh positif kepada kepuasan kerja sehingga bisa disimpulkan semakin tinggi perilaku inovatif, kepuasan kerja akan semakin tinggi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, dan bisa disimpulkan bila semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin baik kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif kepada kinerja karyawan, sehingga di ambil kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, Jadi kesimpulannya bila perilaku inovatif semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian Lebih Lanjut Dengan Judul **“Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar”**

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas ,maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Masih rendahnya Kompensasi karyawan pada PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar
2. Masih rendah Motivasi dan Pengakuan karyawan pada PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar
3. Masih sering terjadi penurunan Kompetensi karyawan PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar
4. Kurang baiknya Komunikasi antar karyawan pada PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar
5. Kurang tegasnya Pemimpin terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar
6. Kinerja pegawai belum optimal karena Sistem/Prosedur belum dijalankan secara optimal pada PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar
7. Masih rendahnya Budaya dan Lingkungan pada PTPN VI Unit Usaha Danau Kembar
8. Terjadinya fluktuasi kinerja karyawan yang dipicu oleh rendahnya pengawasan dan tidak ada evaluasi secara menyeluruh oleh perusahaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Adapun Batasannya Penelitian Ini Maka Dibatasi Variabel terikat Sebagai Kinerja Karyawan variabel bebas dengan *Knowledge Sharing Behavior* dan Kepemimpinan Transformasional, serta Variabel Intervening Perilaku Inovatif.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh *Sharing Knowledge Behavior* terhadap Perilaku Inovatif pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar?
3. Bagaimana pengaruh *Sharing Knowledge Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar?
5. Bagaimana pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar?
6. Bagaimana pengaruh *Sharing Knowledge Behavior* terhadap kinerja karyawan dengan Perilaku Inovatif sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar?
7. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan dengan Perilaku Inovatif sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar?

## **1.5. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, didapatkan tujuan penelitian yaitu :

1. Menganalisis bagaimana pengaruh *Sharing Knowledge Behavior* terhadap Perilaku Inovatif pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar.
2. Menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Inovatif pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar.
3. Menganalisis bagaimana pengaruh *Sharing Knowledge Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar.
4. Menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar.
5. Menganalisis bagaimana pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar.
6. Menganalisis bagaimana pengaruh *Sharing Knowledge Behavior* terhadap kinerja karyawan dengan Perilaku Inovatif sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar.
7. Menganalisis bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan dengan Perilaku Inovatif sebagai variabel

intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh *Sharing Knowledge Behavior* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar.”

#### **2. Bagi Perusahaan**

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Unit Usaha Danau Kembar. berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, sharing knowledge dan perilaku inovatif bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

#### **3. Bagi Pembaca**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.