

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional pada suatu perusahaan. Sumber Daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdaya kuat dan perilaku yang berkualitas sangatlah penting sekali dalam suatu organisasi, karena kemakmuran suatu bangsa tidak lagi hanya ditentukan oleh sumber daya alam saja, tetapi oleh kualitas sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan sangat penting dalam setiap daerah maupun di setiap negara dimana suatu kemajuan bangsa negara akan sangat di tentukan oleh sumber daya manusia yang di miliknya karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional dan kelangsungan hidup didalam suatu perusahaan.

Tidak hanya sumberdaya manusianya saja, maka kinerja juga sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi sering kali diukur dari tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam periode tertentu. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja pegawai dan hal ini dapat terlihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan menurut **(Murti, 2020)** mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Penilaian kinerja dalam suatu organisasi bermaksud untuk menilai tingkat keseriusan pegawainya lingkungan kerja disekitar para karyawan akan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi *performance* dan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *Knowledge* yang dimiliki. Setiap karyawan diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung atau terpaku pada sistem yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap karyawan mempunyai peran di dalam meningkatkan perusahaannya. Seperti yang dikatakan oleh **(Gayatri, Imbaruddin, & Muttaqin, 2018)** faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi, tetapi sudah beralih ke era pengetahuan atau *Knowledge Management*.

Knowledge Management adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Proses pengembangan *talenta* karyawan tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan pengetahuan yang

tepat. Sistem *talent management* yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh **(Yuli, 2019)** yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan di Pangaren Beach Hotel Padang”. Masalah dalam penelitian adalah rendahnya hasil kinerja yang dilakukan oleh Karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pada umumnya (74,77%) *Knowledge Management* karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang, tergolong baik, Kinerja karyawan (72,22%) di Pangeran Beach Hotel Padang, tergolong baik, *Knowledge Management* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang, dengan nilai R^2 0,177 dengan sig 0.000 dengan sig terhadap 17,7% dan 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Dari penelitian yang dilakukan oleh **(Yusnita, 2018)** yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tama Cokelat Indonesia” menyebutkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif untuk data penunjang dan analisis *regresi Component Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS) pada data penelitian.

Dari penelitian yang dilakukan oleh **(Kimberly, Prakoso, & Efrata, 2019)** yang berjudul “Peran *Individual Innovation Capability*, Motivasi Intrinsik, dan

Self-Efficacy terhadap Kinerja Individu Dalam Organisasi Mahasiswa” Hasil menunjukkan *Individual Innovative Capability* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini *Individual Innovative Capability* banyak dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan melalui *Individual Innovation Capability*, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan kinerja para karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan *Individual Innovate Capability* pada Perusahaan.

Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikanya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Seperti yang tertuang dalam keputusan menteri kesehatan republik Indonesia no. 951/Menkes/SK/VI/2000 yaitu bahwa “Tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal.”

Puskesmas Simpang Limbur adalah sebagai sarana pelayanan kesehatan tingkat pertama yang terdepan mengemban tugas meningkatkan status kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan ujung tombak terdepan dalam pembangunan kesehatan dimasyarakat, mempunyai peran yang besar dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan, maka penilaian kinerja puskesmas

sangat perlu dilakukan. Penilaian kinerja puskesmas merupakan suatu upaya untuk melakukan penilaian hasil kegiatan yang telah dilakukan puskesmas dalam kurun waktu satu tahun berjalan, dan sebagai instrument mawas diri, karena puskesmas dituntut untuk menilai kinerjanya sendiri secara mandiri.

Puskesmas Simpang Limbur Merangin membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing*. Agar bekerja sesuai kemampuan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan organisasi dan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tercipta keunggulan organisasi dan tercapainya visi organisasi.

Beberapa fenomena yang teridentifikasi sebagai permasalahan pada Puskesmas Simpang Limbur Merangin berkaitan dengan *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan) dalam hal kemampuan untuk mendistribusikan pengetahuan yang digunakan dan dipelajari kembali demi keberhasilan organisasi dalam proses mencapai tujuan sebuah visi dan misi yang ditetapkan. Manajemen Pengetahuan yang ada pada Puskesmas Simpang Limbur Merangin sangatlah terbatas hal ini menyebabkan hasil kerja yang kurang baik, Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pengetahuan (*Knowledge Management*).

Knowledge Sharing (Berbagi Ilmu pengetahuan) sebuah aktivitas interaksi antara individu pada Puskesmas Simpang Limbur Merangin yang saling menguntungkan satu sama lain dengan cara bertukar pikiran, pendapat atau informasi yang dimiliki. Cara bertukar pikiran antar pemimpin dan pegawainya sangat kurang baik, karena komunikasi antara pemimpin dan pegawai masih ada yang berbicara bukan selayaknya pemimpin dan pegawai. Faktor yang

mempengaruhi adalah umur yang setara antara pemimpin dan pegawai. Rasa hormat antara pegawai kepada pemimpin di Puskesmas Simpang Limbur Merangin masih kurang baik. Berbagi ilmu pengetahuan di Puskesmas Simpang Limbur Merangin masih kurang baik dan masih belum seutuhnya di tanamkan di dalamnya.

Individual Innovation Capability (Inovasi Individu) pada Puskesmas Simpang Limbur Merangin mengenai ide-ide kreatif menjadi metode kerjanya belum dikatakan maksimal. *Individual Innovation Capability* ini sangat berpengaruh bagi kinerja pegawai. Interaksi antar individu lainnya tidak baik, hal ini juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Simpang Limbur. Selain itu, di Puskesmas Simpang Limbur masih ada pegawai yang merasa belum mampu mengelola kemampuan Inovasi Individu (*Individual Innovation Capability*) dalam melakukan pekerjaannya dan merasa belum maksimalnya penerapan *Knowledge Management* Dan *Knowledge Sharing* pada pegawai sehingga mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Sangat kurangnya *Individual Innovation Capability* pada Puskesmas Simpang Limbur Merangin, karena tidak terpenuhinya Inovasi akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan rendahnya kualitas kerja akhirnya kinerja pegawai menjadi kurang baik. Menciptakan *Individual Innovation Capability* pada karyawan tidaklah mudah karena *Individual Innovation Capability* tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhi antara lain *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* berjalan dengan baik dan diterima semua pegawai. Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai selain *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* adalah *Individual Innovation Capability*. *Individual Innovation Capability* sangat penting dalam menghubungkan dengan para pegawai.

Puskesmas Simpang Limbur terletak di kabupaten Merangin, kecamatan Pamenang Barat yang luas wilayah kerjanya lebih kurang 199,55 Km² dengan letak geografi wilayah kerja yang beragam.

Tabel 1. 1
Data Absensi Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Simpang Limbur
Merangin Periode Januari s/d Juni Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Target Kehadiran	Hari Efektif	Kehadiran
Januari	82 Orang	100%	25 Hari	95,5%
Februari	82 Orang	100%	25 Hari	91,1%
Maret	82 Orang	100%	26 Hari	89,6%
April	82 Orang	100%	26 Hari	89,4%
Mei	82 Orang	100%	26 Hari	97%
Juni	82 Orang	100%	26 Hari	96,3%

Sumber: Puskesmas Simpang Limbur Merangin

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari hasil presentase data absensi Puskesmas Simpang Limbur pada tahun 2020 belum memenuhi target, dimana dapat kita lihat dari presentase kehadiran yang tidak stabil. Pada bulan Januari hampir diperoleh presentase kehadiran sesuai target yaitu dengan angka 95,5%. Pada bulan februari terjadi penurunan jumlah kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu dengan angka 91,1%. Terjadi penurunan jumlah kehadiran kembali pada bulan Maret dan April dengan angka 89,6% dan 89,4%. Pada bulan Mei terjadi peningkatan jumlah kehadiran dengan angka 97% dan melebihi jumlah kehadiran pada bulan Januari. Dan terjadi penurunan jumlah kehadiran kembali pada bulan Juni dengan angka 96,3%.

Dari keterangan data di atas bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal yang menyebabkan tidak tercapai target kehadiran yang di tetapkan oleh Puskesmas Simpang Limbur Merangin, diduga di sebabkan oleh faktor *Knowledge*

Management yang berbeda disetiap pegawai dan juga di sebabkan kurangnya *Knowledge Sharing*, yaitu suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya.

Tabel 1.2
Rekapitulasi kunjungan Pasien Puskesmas Simpang Limbur Merangin
2019-2020

No	Pasien	Jumlah pasien 2019	Jumlah pasien 2020
1	Umum	32.452	32.178
2	Jamkesmas/askeskin	7.414	7.616
3	KIA	6.985	7.282
4	Askes	4.238	4.206
5	Jpkm	561	551
Total		51.650	51.833

Sumber: Puskesmas Simpang Limbur Merangin

Dari data tabel 1.2 diatas dapat dilihat 3 urutan kriteria pasien yang mengunjungi Puskesmas Simpang Limbur Merangin, yaitu pasien Umum, Pasien JAMKESMAS, Pasien KIA. Dari ketiga urutan tersebut pasien Jamkesmas merupakan jumlah pengunjung nomer dua terbanyak yang berobat ke Puskesmas Simpang Limbur Merangin pada tahun 2019 dan 2020. Oleh sebab itu dengan banyaknya pengunjung, di Puskesmas Simpang Limbur Merangin selalu berusaha memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar yang diberikan kepada pasien lainnya. Dengan semakin bertambahnya kunjungan pasien pada tahun 2020, maka harus di tingkatkan pula kualitas pelayanan dan sarana penunjangnya, baik dari segi fisik maupun non fisik.

Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai pada perusahaan melalui *Individual Innovation Capability*, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan kinerja para karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan *Individual Innovation Capability* pada Puskesmas Simpang Limbur Merangin.

Maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan dengan *Individual Innovation Capability* sebagai variabel intervening pada Puskesmas Simpang Limbur Merangin.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

“Pengaruh *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Individual Innovation Capability* sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi *Knowledge Management* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Individual Innovation*

Capability Sebagai Variabel Intervening maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* yang berbeda-beda pada setiap individu pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
2. Kurangnya Peningkatan kegiatan *Knowledge Sharing* dan *knowledge Management* pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
3. Dukungan organisasi yang masih belum optimal terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan kerja pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
4. Kurangnya kesadaran karyawan dalam meningkatkan kinerja pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
5. Kurangnya pengertian *Knowledge Sharing* dan *knowledge Management* pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
6. Kurangnya pelatihan dan pengembangan kinerja pegawai pada karyawan Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
7. Motivasi pegawai yang masih kurang dalam mengerjakan pekerjaannya pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
8. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
9. Lingkungan kerja pegawai yang sedikit kurang kondusif pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
10. Suasana kerja pegawai masih kurang baik pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Penelitian ini hanya akan memfokuskan pada variabel *Knowledge Management* (X1) dan *Knowledge Sharing* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan *Individual Innovation Capability* (Z) Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability* pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin?
2. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability* pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin?
3. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.?
4. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.?
5. Bagaimana pengaruh *Individual Innovation Capability* sebagai variabel Intervening terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.?

6. Bagaimana pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variable intervening pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.?
7. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variable intervening pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Individual Innovation Capability* pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability* pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Individual Innovation Capability* sebagai variabel Intervening terhadap kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.

6. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variable intervening pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai melalui *Individual Innovation Capability* sebagai variable intervening pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak pencapaian tujuan. Seandainya dalam penelitian, tujuan dapat tercapai, rumusan masalah dapat dipecahkan secara akurat dan tepat, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana (S1) program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil peneliti ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan terutama sebagai informasi dan diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan *Knowledge Management*, *Knowledge Sharing*, kinerja pegawai secara bersama-sama terhadap *Individual Innovation Capability* pada pegawai Puskesmas Simpang Limbur Merangin.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Umum.

Sebagai bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai dan juga bagi perusahaan atau organisasi. Dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.