

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas instansi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut perlu dibina dan dikembangkan sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, Septiani (2015).

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Peningkatan produktifitas di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sikap kerja seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*); tingkat ketrampilan yang di tentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen; hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi; manajemen produktifitas; efisiensi tenaga kerja; dan kewiraswataan, Sedarmayanti dalam Purnama (2008). Faktor tersebut harus memperhatikan adanya kecenderungan perubahan dunia kerja dan permintaan pasar yang dilayani dengan tepat, memuaskan dan cepat. Hal tersebut melandasi pentingnya pengembangan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia,

tidak hanya dari sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi juga dari sudut produktivitas kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Moses (2012) menjelaskan bahwa produktivitas adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, baik secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dikatakan produktivitas adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja. Semakin tinggi bobot faktor tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai yang bersangkutan.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai harapan besar untuk mencapai produktivitas tinggi, dengan asumsi bahwa manajemen dalam organisasi perlu memfasilitasi pegawai agar dapat lebih meningkatkan kemampuannya, antara lain adalah dengan memberikan motivasi intrinsik kepada pegawainya, mempromosikan (pengalaman), dan saling berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Manullang dalam Hakim (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Menurut McCormick dalam Mangkunegara dalam Hakim (2011) motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Hadari Nawawi dalam Hakim (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab

seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Menurut Nawawi dalam Hakim (2011) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Perilaku inovatif sangat dipengaruhi oleh motivasi yang kuat dari SDM, terutama motivasi instrinsik yang dimiliki SDM. SDM yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Hal ini memberi alasan bahwa SDM dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja (Galia, 2007).

Faktor lain yang juga turut mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya, Sutrisno dalam Septiani (2015). Para peneliti umumnya mengukur pengalaman kerja berdasarkan lama bekerja dan juga jabatan kerjanya. Pengalaman diukur dari masa jabatan (*tenure*), yaitu seberapa lama karyawan bekerja atau berada di organisasi tersebut dan juga tingkatan kerja (*job level*) di organisasi tersebut, Kusumaningrum dalam Setiani (2015).

Dalam beberapa kurun waktu terakhir ini banyak dibicarakan mengenai konsep dan implementasi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) di berbagai organisasi dalam berbagai skala. *Knowledge sharing* merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi, Widodo dalam Saefulloh 2017. Perusahaan dengan sumber daya manusia berkeahlian tinggi dan berpengetahuan, mempunyai *human capital* lebih tinggi dan lebih menciptakan pengetahuan, membuat keputusan yang tepat dan mempunyai keinovatifan teknologi yang lebih baik. *Knowledge sharing* menciptakan peluang untuk memaksimalkan kemampuan organisasi dan menghasilkan solusi dan efisiensi sehingga menjadikan keunggulan kompetitif, Hsiu-Fen Lin dalam Saefulloh 2017. *Knowledge sharing* merupakan interaksi dan komunikasi antar individu dan unit bisnis, Visvalingam dalam Saefulloh 2017. Keberhasilan *knowledge sharing* tergantung dari kualitas dan kuantitas komunikasi antar karyawan

Namun salah satu permasalahan dalam lingkungan internal organisasi yang paling krusial adalah keterbatasan penguasaan *knowledge*. Oleh karenanya diperlukan solusi untuk menciptakan daya saing melalui *knowledge management* karena untuk saat ini penguasaan *knowledge* merupakan kunci untuk memenangkan persaingan. Keefektifan pengelolaan *knowledge* dan teknologi merupakan kunci penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. *Knowledge* dan teknologi diciptakan dari *personal knowledge* yang harus disebar, diimplementasikan dan dikembangkan menjadi *knowledge* organisasi sehingga akan menjadi aset organisasi. *Knowledge* merupakan pengalaman, informasi tekstual, dan pendapat para pakar pada bidangnya. Keunggulan bersaing organisasi akan tercipta melalui *knowledge sharing* dengan menyebarkan *knowledge* dalam organisasi berbasis pengetahuan (*knowledge based organization*), Bambang dalam Saefulloh 2017. Namun kendala dalam *knowledge donating* disebabkan oleh: a) Mau berbagi pengetahuan namun tidak cukup waktu untuk melakukan, b) Tidak mempunyai keterampilan dalam *knowledge*

management, c) Tidak ada komitmen dari manajer di atasnya, d) Tidak ada dana untuk melakukan *knowledge management*, e) Kegagalan untuk mendorong *knowledge sharing* menjadi budaya.

Salah satu cara untuk melihat tingkat kinerja karyawan dapat melalui penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan atas para karyawannya. Pada tahun 2014, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang terdapat fenomena terkait kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh yaitu data karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang dengan beberapa indikator yang telah ditentukan oleh pihak PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang itu sendiri, nilai rata-rata indikator belum memenuhi target yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil penilaian kompetensi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang dengan sistem penilaian dilakukan antar karyawan dimana karyawan satu menilai karyawan lain, terlihat bahwa pada tahun 2014 kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang masih cenderung rendah jika dilihat dari nilai maksimal. (Wikipedia) 2014.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada di atas, serta adanya fenomena yang terjadi di lapangan, maka penulis tertarik untuk membahas masalah produktivitas kerja di PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang yang sangat mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor motivasi intrinsik, faktor pengalaman kerja dan faktor *knowledge donating* (berbagi pengetahuan). Karena berdasarkan wawancara pra survey dengan Manager SDM, Bp. Sutiawan, di kantor PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang diketahui bahwa telah terjadi fluktuasi produktivitas kerja para karyawan di lingkungan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang yang kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor di atas. Untuk itu judul skripsi yang dipilih oleh penulis adalah :

“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, PENGALAMAN KERJA, DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. KAI (PERSERO) DAOP 4 SEMARANG.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena prestasi kerja SDM yang belum optimal, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja sdm dapat ditingkatkan dan apakah terdapat pengaruh dengan *human capital*, komitmen normatif dan pengawasan kerja terhadap kinerja sdm. Kemudian pertanyaan penelitian (*research question*) adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja.
2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang ada adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana praktis bagi penulis untuk menerapkan teori yang diperoleh di bangku kuliah ke dalam tindakan praktis berupa penelitian di lapangan dan mendapatkan jawaban atas permasalahan yang dibahas.

2. Bagi Universitas Maritim AMNI Semarang

Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat menjadi bahan referensi bagi seluruh para mahasiswa yang akan menyusun skripsi yang berkaitan dengan masalah ini.

3. Bagi Pihak Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan dan sebagai bahan pembanding dalam usaha penyempurnaan dan meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sejenis dan sebagai tambahan informasi bagi yang membutuhkan.

1.4. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang cukup jelas tentang proposal ini maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi serta hal – hal yang berhubungan dengan proposal ini.

Adapun sistematika penulisan proposal tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Membahas tentang pengertian motivasi intrinsik, pengalaman kerja, dan *knowledge sharing*, produktivitas kerja, penelitian terdahulu, hipotesis serta kerangka pemikiran teoritis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian yang membahas variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan membahas tentang data-data yang telah diperoleh dari instansi terkait.

BAB 5 PENUTUP

Penutup membahas tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari hasil penelitian. Saran dapat ditujukan kepada instansi yang terkait dalam penelitian.