

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan kompetitif personalia yang dimilikinya.

Perusahaan Butik semakin dituntut selalu siap dalam menghadapi era persaingan suatu perusahaan. Setiap perusahaan Butik dituntut untuk menghasilkan produk yang inovatif dan kreatif dalam menciptakan produk-produk baru yang mempunyai kualitas terbaik mengingat kebutuhan konsumen semakin berkembang dan selera konsumen yang selalu berubah-ubah. Inovasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan selera konsumen mutlak diperlukan jika pelaku bisnis tidak ingin kehilangan konsumennya serta menumbuhkan permintaan akan produknya. Mempertahankan dan bahkan menumbuhkan permintaan baru tentu bukan perkara mudah bagi para pelaku bisnis. Pemasaran bukan bagaimana menemukan konsumen yang tepat untuk sebuah produk tapi bagaimana menemukan sebuah produk yang tepat untuk konsumen. Perubahan tersebut menuntut perusahaan untuk menyesuaikan barang hasil produksi dengan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Pada saat ini, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting. Untuk agar supaya sumber daya manusia tersebut dapat difungsikan secara optimal dalam suatu organisasi, maka perlu untuk dikelola sedemikian rupa oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi menunjukkan berhasil tidaknya proses manajemen sumber daya manusia sekaligus mengukur efektif tidaknya menejer mengelola sumberdaya manusia yang dimiliki. Banyak tolok ukur dari efektivitas suatu organisasi, namun satu

di antara isu pokok tersebut yang banyak mendapatkan perhatian adalah masalah kinerja.

Dari aspek organisasional, kinerja lebih dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi (perusahaan). Lingkup kajian kinerja di sini lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi. Baik berdasarkan kelompok fungsional perusahaan maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit-unit kerja yang ada.

Secara teori terdapat banyak sekali faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut bisa saja bersumber dari organisasi, dari pegawai itu sendiri maupun dari faktor luar pegawai dan organisasi. Menurut Albanese di dalam jurnal Indra Jaya mengatakan bahwa untuk faktor yang mempengaruhi kinerja yang bersumber dari pegawai itu sendiri salah satu di antaranya adalah kemampuan pegawai itu sendiri.¹

Dalam suatu jenis pekerjaan berasumsi bahwa uraian pekerjaan akan menjadi lebih bermanfaat jika uraian pekerjaan tersebut memperjelas harapan-harapan organisasi kepada para pekerja, dan keterkaitan antara tugas-tugas, standar-standar, kecakapan-kecakapan, dan kualifikasi-kualifikasi minimal. Oleh karena itu suatu pekerjaan memuat keterangan-keterangan yang berkisar pada pertanyaan-pertanyaan di antaranya, *knowledges management, skill and ability*. Manajemen pengetahuan, kecakapan dan kemampuan-kemampuan apa yang dibutuhkan untuk melaksanakan setiap tugas pada standar minimal yang diterima.

Knowledges management, skill and ability terkait dengan performansi tugas, dan kualifikasi-kualifikasi minimal dikaitkan dengan *knowledges management, skill and ability* dengan menggunakan metode penilaian isi (*content*). Oleh karena standar performansi berubah-ubah maka adalah mungkin bahwa *knowledges management, skill and ability* akan berubah memenuhi gaya, seperti kualifikasi minimal.

¹ Indra Jaya, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*, Volume 14, Nomor 1, Januari-Juni 2012, hal. 38.

Uraian pekerjaan yang berorientasikan hasil memusatkan perhatian pada standar-standar performansi, persyaratan-persyaratan yang membedakan pekerjaan, kaitan antara standar-standar, *knowledges management, skill, ability*, dan kualifikasi-kualifikasi.²

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja di dalam perusahaan.³

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluai keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan.⁴

² Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hal. 100.

³ Ismi Nabila *et. al.*, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus*, Diponegoro Jurnal of Social and Politic, 2013, hal. 2.

⁴ Yunita Lidya Kandou *et. al.*, *Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BANK SULUTGO Kantor Pusat di Manado)*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16, No. 01, 2016, hal. 148-149.

Allah SWT menjelaskan di dalam Al-Qur'an mencintai perbuatan-perbuatan yang terencana/teratur dengan baik, sebagaimana dijelaskan dalam surat Ash-Shaff ayat 4:⁵

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقْتَلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنِينَ مَرَّصُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh ” (Q.S. Ash Shaff :4)

Kokoh di sini bermakna adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan yang lain. Pendekatan manajemen merupakan keniscayaan, apalagi dilakukan dalam suatu organisasi.

Lebih lanjut 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 didalam meningkatkan perusahaanya. Seperti yang dikatakan Fatwan dalam jurnal Natalia Kosasih mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi, tetapi sudah beralih ke pengetahuan.⁶

Di era modern sekarang ini butik sudah menjadi tren di masyarakat. Terlebih pemikiran masyarakat sekarang ini sudah menjadi konsumen yang pintar. Masyarakat berfikir mengkonsumsi produk dengan kualitas yang tinggi akan mempengaruhi tingkat sosial di masyarakat. Karena kualitas yang tinggi akan berdampak dengan harga yang fantastis jadi ini akan berdampak pada tingkat sosial di masyarakat. Terlebih butik

⁵ Al-Qur'an Surat Ash-Shaff ayat 4, *Al-Qur'an dan Terjemahannya Special for women*, Departemen Agama RI, Jakarta, 2005, hal. 551.

⁶ Natalia Kosasih dan Sri Budiani, *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*, Jurnal Manajemen Perhotelan, Volume 3, No. 2, September 2007, hal. 80.

adalah salah satu produsen yang memberikan pelayanan yang spesifik tersendiri. Oleh karena itu para pelaku produksi berlomba-lomba untuk memproduksi barang-barang yang berkualitas tinggi agar dapat bersaing dengan para pesaing-pesaingnya, yaitu para produsen butik-butik yang lain. Produktivitas di sini sangat ditekankan demi memenuhi kebutuhan konsumen yang memilih produk yang berkualitas tersebut. Dalam memproduksi ada beberapa hal yang dibutuhkan di antaranya *material*, *tool*, dan *human*. Di Butik Dwi Chy sangat memperhatikan kualitas barang produksinya agar dapat bersaing dengan butik-butik yang ada. Butik ini berdiri sejak tahun 2000 sampai sekarang dan sudah berkembang hingga mempunyai 30 orang karyawan dalam memenuhi kebutuhan proses produksi. Butik Dwi Chy dipimpin oleh bu Dwi Kusriastuti. S.pd. terletak di Rumah Mode Dwi Chy Jati kulon gang 4 Rt. 2 Rw. 2 Jati Kudus

Material yang dibutuhkan dalam produksi sangat diperhatikan, dalam proses produksi *material* yang digunakan harus memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Agar dapat menghasilkan produk yang sesuai *standart* dan keinginan konsumen. Alat juga akan sangat mendukung demi kelancaran proses produksi, alat yang canggih dapat menjadi salah satu faktor untuk mendapatkan hasil *output* yang dibutuhkan konsumen. Alat tidak dapat berjalan sendiri, alat akan membutuhkan seseorang untuk menjalankannya, jadi dalam proses produksi akan memerlukan *human*. *Human* di sini dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan standar dan kualifikasi yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dalam proses produksi perusahaan. Standar dan kualifikasi ini akan ditentukan oleh manajer produksi. Karena akan berdampak pada hasil *output* yang dihasilkan oleh perusahaan butik. Butik tersebut akan membutuhkan karyawan yang berkualitas di antaranya pengetahuan karyawan, kemampuan serta keahlian karyawan dalam proses produksi, demi terciptanya kinerja yang baik dan optimal. Di Butik Dwi Chy di Jati Kudus masih kurang dalam menerapkan standar proses produksi bagi

karyawannya dan kualifikasi yang sesuai standar yang dibutuhkan dalam proses produksi.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu di Butik Dwi Chy menerapkan kualifikasi yang sesuai standar yang dibutuhkan dalam proses produksi di perusahaan tersebut dengan cara meningkatkan *knowledge management*, *skill* dan *Ability* bagi seluruh karyawan yang ada di perusahaan demi tercapainya kualitas produk yang optimal dan adanya peningkatan kinerja produksi ke arah yang lebih berkualitas bagi perusahaan.

Atas dasar permasalahan tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Managenet*, *Skill*, dan *Ability* terhadap Kinerja Karyawan Butik Dwi Chy di Jati Kudus”** Judul tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu perbedaan pada tempat, waktu, produk dan juga pengujian yang digunakan.

B. Batasan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada:

1. Menggunakan paradigma kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji teori manajemen sumber daya manusia.
2. Subyek penelitian, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Butik Dwi Chy Jati Kudus.
3. Variabel yang diteliti, yaitu pengaruh *knowledge management*, *skill*, dan *ability* terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy Jati Kudus.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy Jati Kudus?
2. Apakah *skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy Jati Kudus?

3. Apakah *ability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy Jati Kudus?
4. Apakah *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Ability* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy Jati Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy di Jati Kudus.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Skill* terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy di Jati Kudus.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Ability* terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy di Jati Kudus.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh *Knowledge Management*, *Skill*, dan *Ability* terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy Jati Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan ada kegunaan atau manfaat yang dapat diambil bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk keilmuan ekonomi dan bisnis, hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah dalam manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan khususnya tentang *knowledge management*, *skill*, dan *ability*.
 - b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan tentang *knowledge management*, *skill*, dan *ability*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan tentang variabel-variabel mana yang belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang telah ada, sehingga akan dapat mendorong perusahaan ke arah tercapainya keunggulan sumber daya manusia di masa kini dan akan datang.

b. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan informasi bagi para pembaca dan penelitian lain yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman abstrak, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, dan halaman daftar gambar.

2. Bagian isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menunjang dilakukannya penelitian ini, yang meliputi *Knowledge management*, jenis *knowledge*, manfaat implementasi *Knowledge management*, *skill*, *ability*, manajemen kinerja, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, lokasi penelitian, obyek penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, yaitu tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian, analisis data dan pembahasan tentang *knowledge management*, *skill*, dan *ability* terhadap kinerja karyawan di Butik Dwi Chy, serta hasil penelitian dan implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.