

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Air merupakan sumber kehidupan bagi seluruh makhluk hidup di bumi. Peranan penting air dalam kehidupan haruslah kita imbangi dengan pemeliharaan dan pengelolaan yang baik. Termasuk mewaspadaai bahaya pengaruh limbah dalam air yang kita gunakan. Aktivitas manusia sangat membutuhkan air yang bersih untuk keperluan hidup sehari – hari, pertanian, air minum dan insdustri. Pertumbuhan masyarakat yang semakin meningkat menyebabkan bertambahnya pertumbuhan industri, sehingga sumber-sumber air tercemar oleh limbah industri. Jumlah air bersih yang relatif sedikit dibanding dengan keperluan air yang dibutuhkan, maka mendorong Pemerintah Daerah untuk mengelola air kotor menjadi air bersih yang memenuhi syarat kesehatan bagi masyarakat. Air adalah sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak maka dalam pengelolaanya di pegang oleh pemerintah, hal ini disesuaikan UU 1945 Pasal 33 Ayat (3) yang berbunyi “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh Negara dan digunakan untuk sebesar besar kemakmuran rakyat”.

[Pdambanyumas.net](https://pdambanyumas.net) (2022).

Salah satu lembaga organisasi tingkat daerah adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki tujuan melaksanakan pembangunan daerah melalui pelayanan jasa kepada masyarakat. Salah satu perusahaan

daerah yang tergabung dalam Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dan mengelola sumber daya air tiap daerah adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDA).

Perusahaan Daerah Air Minum disebut juga PERUMDA adalah badan yang memberikan pelayanan dan menyelenggarakan kepentingan umum yang berkaitan dengan air minum. Perumda dituntut oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan air bersih yang layak konsumsi karena air tanah yang tercemar di beberapa daerah. Bentuk pelayanan yang dilakukan oleh perusahaan air minum setempat adalah memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat khususnya yang menggunakan pelayanan air PERUMDA nya di wilayah Banyumas. Sebagai perusahaan pelayanan publik, PERUMDA diatur oleh prinsip-prinsip bisnis sedemikian rupa sehingga harus mampu menjaga kelangsungan hidup perusahaan, tetapi sebagai pelayanan yang mampu melayani kebutuhan masyarakat umum, terutama dalam penyediaan. Kerumunan air minum yang lancar dan cukup. Pdambanyumas.net (2022).

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya adalah kinerja dari karyawan dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga.

Menurut Marwansyah (2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayaagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisi penilaian kinerja yang obyektif.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap Manajer di bagian SDM pada tanggal 8 November 2022, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di Perumda Tirta Satria Purwokerto yang merupakan salah satu Perusahaan Daerah Air Minum yang menyediakan jasa penjualan air bersih yang layak konsumsi sehingga memudahkan masyarakat kabupaten Banyumas memperoleh air bersih. Tetapi masih ada keluhan dari beberapa konsumen seperti pengaduan masyarakat mengenai karyawan yang kurang tanggap pelayanan terkait air yang sering mati dan kebocoran pipa air. Hal ini di dilihat dari kotak pengaduan pelayanan yang sudah disediakan. Dengan demikian, cara mengatasinya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan di Perumda.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui kapan mereka dapat berpartisipasi dan mengevaluasi hasil kinerja berdasarkan perilakunya. Evaluasi kinerja harus dilakukan dengan cara yang adil dan tidak memihak Shandi et al, (2020). Apabila suatu organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat mencapai kinerja karyawan yang

positif Susanto (2019). Kinerja karyawan menurut Sihaloho & Siregar (2019) karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil terbaik dalam proses mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, sehingga dapat memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam segala aktivitas serta dapat membuat perkembangan ke arah yang lebih maju. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Dalimunthe, 2018; Prayudi, 2018). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atas pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya serta seberapa banyak hasil tersebut memberikan kontribusi kepada organisasi (Sudaryo et al. 2018:205).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Perilaku Inovatif. Menurut Tung (2018:99) *knowledge sharing* merupakan proses untuk membagikan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi dan juga pengetahuan antar individu ke individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. Hal ini dilakukan dengan interaksi sosial dan proses komunikasi antara yang memberi pengetahuan dan yang menerima pengetahuan. Menurut Liao et. al. dalam Tung (2018:98) berpendapat bahwa

bagi organisasi atau institusi, *knowledge sharing* bermanfaat sebagai penghasil modal intelektual bersama sehingga penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan proses pengetahuan di dalamnya.

Adapun dari kinerja karyawan tersebut ditemukan fenomena/masalah yang terjadi di perusahaan Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas, menurut salah satu karyawan junior di PERUMDA (2022), permasalahan *knowledge sharing* yang ditemukan yaitu masih ada beberapa karyawan senior (sekitar 20%) yang tidak mau berbagi pengetahuan dengan karyawan lain yang belum terlalu paham dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya karyawan yang masih baru bekerja tersebut pun kesulitan menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal. Terdapat penelitian yang telah menguji hasil pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, penelitian dari Muizu et. al (2018), Silmy, A.A. & Syarifuddin (2017), Khaerana & Mngiwa (2021), Erwina & Mira (2019), menyatakan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Sautpin Tubipar Saragih (2017) menyatakan hasil penelitian yang didapatkan yaitu *knowledge sharing* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Selain *knowledge sharing*, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/ perusahaan. Kompetensi

merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi ialah sebuah kebiasaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, *skill*, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien, Ilmi (2018). Wahono et al., (2019) menyatakan bahwa kompetensi juga merupakan kemampuan si karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan.

Permasalahan/fenomena kompetensi yang ditemukan oleh peneliti Menurut Manajer di Bagian SDM yaitu masih ditemukan beberapa karyawan (sekitar 15%) bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kinerja para karyawan. menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik, dalam bekerja masih adanya karyawan yang bermalasmalasan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian milik P.A. Irmayanti,

N.M.A. Widiastini, I.N. Suarmanayasa (2020), Ainanur & Tirtayasa (2018), Putra (2021), Syahputra & Tanjung (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain milik Rahmat Hidayat (2021), berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu perilaku inovatif. Perilaku inovatif dari karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai perilaku inovatif, dapat menciptakan atau mengkombinasikan ide-ide kreatif menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan Hadi et al., (2020).

Perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas yang dihasilkan. Perilaku kerja inovatif dapat mendorong kinerja dan mengembangkan kompetensi organisasi dalam upayanya mencapai sasaran yang ditetapkan. Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku kerja inovatif pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu sebagai pekerja, kelompok sebagai suatu proses kerja, dan proses organisasional sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi.

Perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap (Astuti et al., 2019). Orang yang mempunyai perilaku inovatif merupakan seseorang yang kesehariannya selalu berfikir kritis, dan berusaha agar selalu terjadi perubahan dilingkungan sekitarnya.

Adapun adanya pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan telah didukung oleh penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Berliana (2018) dan Astuti (2019), Elisabet (2021), Alviani & Nuvriasari (2022), Elny (2021) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian lain Astuti et al., (2019) perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan/fenomena perilaku inovatif yang ditemukan oleh peneliti Menurut Manajer di Bagian SDM yaitu masih ditemukan beberapa karyawan (sekitar 15%) yang kurang mau belajar berkontribusi pada pemikiran inovatif (contohnya tidak pernah mencari cara untuk berpikir secara berbeda untuk menghasilkan ide kreatif yang lebih baik untuk perusahaan), walaupun sudah diberi kebebasan untuk berperilaku inovatif. Sehingga hal ini mengakibatkan *skill* kinerjanya kurang berkembang.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga *research gap*, penelitian ini mencoba mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Mirvan Anggia, dkk.,(2023) dengan variabel *Knowledge Sharing* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, peneliti menambahkan variabel Perilaku Inovatif.

Berdasarkan penelitian dari Lulu Alviani & Audita Nuvriasari (2022) dengan variabel Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian positif signifikan. Alasan peneliti menambahkan variabel perilaku inovatif adalah karena terdapat fenomena perilaku inovatif pada perusahaan yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Perilaku Inovatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas?

4. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independent *Knowledge Sharing* (X1), Kompetensi Karyawan (X2), dan Perilaku Inovatif (X3).
2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
3. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 sd Juli 2023

D. Tujuan Penelitian

Sesuai pada latar belakang rumusan masalah, maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing*, Perilaku Inovatif dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

4. Untuk menganalisis pengaruh Perilaku Inovatif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

i. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi tentang pengaruh *knowledge sharing*, perilaku inovatif dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

ii. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan atau strategi peningkatan Perumda Air Minum Tirta Satria Purwokerto untuk membantu pemahaman *knowledge sharing*, kompetensi dan perilaku inovatif karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi karyawan Perumda Air Minum Tirta Satria agar dapat bekerja dengan optimal sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan secara bersama – sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan teori sumber daya manusia yang telah diajarkan di perkuliahan dan selanjutnya dapat diterapkan dalam bisnis nyata.

3. Bagi Fakultas

Diharapkan dapat menjadikan acuan yang bermanfaat untuk kegiatan akademik di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto, dapat menambah wawasan untuk penulis lainnya yang akan melakukan penelitian mengenai sumber daya manusia.

