

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas bisnis, diperlukan karyawan yang berkualitas tinggi yang dapat mencapai kinerja profesional. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, dan jika kinerja karyawan baik, kinerja perusahaan akan meningkat..

Proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi semua sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Ini mencakup semua hal, mulai dari memilih orang yang pantas dan memiliki kualifikasi untuk menempati posisi yang tepat dalam perusahaan seperti yang diisyaratkan perusahaan hingga memastikan bahwa kualifikasi ini dipertahankan, ditingkatkan, dan dikembangkan dari waktu ke waktu.

Sumber daya manusia yang handal dan berbakat diperlukan karena perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan pertumbuhan internal. Mereka diperlukan agar bisnis dapat terus maju dan berkembang serta bertahan menghadapi tantangan yang ada.

Knowledge, atau pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi dan anggota organisasinya, harus dikelola dengan baik sehingga setiap anggota organisasi dapat memanfaatkannya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sangatlah penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja yang merupakan sebuah faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Anugerah,

2020). Dalam hal ini, kinerja karyawan adalah apa yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya di tempat kerja atau organisasi mereka.

Perusahaan bertanggung jawab penuh atas pelatihan dan pendidikan manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan dan pengeluaran. Semua karyawan PUSRI, kecuali Direksi, Dewan Komisaris, Sekretaris Perusahaan, Kepala Satuan Pengawasan Internal, dan karyawan lainnya yang menerima pelatihan, wajib menyusun laporan dan berbagi informasi dengan karyawan lainnya.

Menurut Trisninawati dan Mellita (2020), manajemen pengetahuan dapat didefinisikan sebagai proses pembaharuan pengetahuan dan informasi karyawan melalui pelatihan internal vertikal dan horizontal. Dengan prosedur pembelajaran organisasi, tim, dan individu yang bekerja sama, manajemen pengetahuan dapat menguntungkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peran manajemen pengetahuan sangat penting untuk kinerja karyawan.

Tabel 1.1. : Struktur Dalam Pengembangan Program *Knowledge Management*

No	Nama Program Di Knowledge management	Target	Realisasi
1	<i>Sharing Knowledge</i>	95%	186%
2	<i>COP (Community of Practice)</i>	95%	185%
4	Forum Management	95%	128%

Sumber : Hasil pengelolaan data program pada tahun 2022

Selain itu, budaya kerja yang berfokus pada pembelajaran, lingkungan pembelajaran, budaya organisasi, dan inovasi akan memastikan bahwa karyawan memiliki inisiatif dan memberikan hasil kerja yang unggul. Kegiatan berbagi pengetahuan, forum manajemen, dan COP (*Community of Practice*) adalah beberapa cara lingkungan pembelajaran dapat dipantau. Semua ini didukung dengan ketersediaan sumber pengetahuan untuk membantu karyawan belajar. Knowledge management, sebuah sistem manajemen, berfungsi sebagai sarana pembelajaran bagi karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan menyediakan sumber pengetahuan, aktifitas transfer pengetahuan, dan penggunaan pengetahuan berdasarkan kinerja perusahaan.

Knowledge management sangat penting untuk kemajuan bisnis dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya program pelatihan yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai apa yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini dilakukan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan tujuan untuk mengetahui peran manajemen pengetahuan yang dimainkan oleh perusahaan. Salah satu perusahaan pupuk terbesar di Asia Tenggara, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sangat menyadari pentingnya praktik manajemen berkualitas untuk mengelola sumber daya manusia perusahaan dengan baik. Untuk mendukung praktik manajemen berkualitas ini, PT Pupuk Sriwidjaja Palembang menerapkan knowledge management sebagai alat untuk mengelola kinerja karyawan dalam proses manajemen perusahaan dan memberikan dukungan kepada karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. berdasarkan informasi sebelumnya.

Tabel 1.2. : Struktur Pasca Pelatihan Dalam Program Pengembangan Karyawan

No	Reminder Pasca Pelatihan Karyawan	Target	Realisasi
1	Upload Materi SIKM	100%	13%
2	<i>Sharing Knowledge</i> Unit Kerja	100%	3%

Sumber : Hasil pengelolaan data reminder pasca pelatihan

Masalah yang terjadi dalam perusahaan tidak adanya proses pengetahuan yang terstruktur, kurangnya motivasi untuk berbagi pengetahuan serta manajemen waktu yang tidak tentu, karyawan seringkali menghadapi kesulitan dalam mengorganisir dan mengelola pengetahuan mereka dan cenderung untuk menyimpan pengetahuan yang mereka miliki untuk diri sendiri. Oleh karena itu, perlu ada proses yang terstruktur untuk mengumpulkan, mengelola, membagikan pengetahuan dan perlu adanya penghargaan yang mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan mereka.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan *Knowledge Management* Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”**

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dirumuskan adalah **“Bagaimana Peranan *Knowledge Management* Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”**

1.2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.2.1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan untuk mengetahui Bagaimana Peranan *Knowledge Management* Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.2.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan ini adalah :

a. Bagi peneliti

Tugas Akhir ini sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Diploma Tiga (DIII) Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Bina Darma.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan perbandingan dan bahan perbaikan untuk masa yang akan datang pada Peranan *Knowledge Management* Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang mengembangkan penelitian ini, dan sebagai tambahan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

1.3. Metode Penelitian

1.3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang di alamat Jl. May Zen, Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Waktu yang dilakukan penulis yaitu mulai tanggal 20 Februari – 21 April 2023.

1.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Metode ini merupakan pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang mengenai Peranan *Knowledge Management* Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan tersebut indikator apa saja yang mempengaruhi efektifitas kinerja karyawan dengan penerapan *Knowledge Management* itu sendiri.

2. Wawancara

Instrument penelitian dari serangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Penulis melakukan wawancara secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada responden untuk memberikan informasi atau data-data yang diperlukan mengenai penjelasan dari beberapa indikator efektifitas kinerja yang menjadi pembahasan masalah yang ada pada peranan *knowledge management* itu sendiri. Selain informasi tersebut, peneliti juga diberikan informasi atau data-data yang diperlukan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi-misi, struktur organisasi beserta tugas-tugasnya.

3. Analisis Data

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis menggunakan analisis kualitatif yang merupakan pembahasan masalah yang sedang dibahas sehingga dapat diambil suatu kesimpulan yang dijadikan sebagai bahan jawaban dari

masalah yang dihadapi. Menurut Denzin & Lincoln (1994) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar ilmiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.

1.4. Sistematika Penulisan laporan

Adapun Sistematika penulisan Tugas Akhir dibuat, antara lain :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan secara singkat latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menguraikan yang meliputi sejarah singkat PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

BAB III : PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan landasan teori mengenai Peranan Knowledge Management Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Karyawan Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan yang berdasarkan pada pembahasan dan memberikan saran dari pengumpulan data tersebut. dimana diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Universitas Bina
Dharma

