

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat untuk bertahan dalam persaingan saat ini. Sumber daya yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan harus dilihat sebagai sinergi yang kuat. Sumber daya manusia itu sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia sama halnya dengan "*Manpower*", yang berarti "pekerjaan". Sebagian orang menganggap sumber daya manusia sama pentingnya dengan personalia (staffing dan lain-lain). Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi, dan kemampuan untuk berkarya.

Salah satu hal penting yang membutuhkan pengelolaan yang tepat dari pihak bisnis adalah sumber daya manusia (SDM). SDM perusahaan merupakan aset yang berharga dikarenakan mereka memainkan peran penting dalam penetapan tujuan, pelaksanaan tujuan, dan pengambilan keputusan. Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia memainkan peran penting dalam setiap tindakan. Tidak peduli seberapa canggih dan andal peralatan yang digunakan, sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk memaksimalkan kinerjanya.

Selain itu, hal yang diharapkan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang sangat baik. Karena kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan harus secara teratur mengambil tindakan strategis untuk memastikan bahwa karyawannya tetap kompetitif dan berkinerja tinggi, tidak hanya

selama masa kerja mereka di dalam perusahaan tetapi juga ketika mereka berpotensi berpindah ke organisasi lain.

Komponen penting terkait dengan pengembangan sumber daya manusia pada lingkungan organisasi ialah *Self-Efficacy*, yang didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, pendidikan, inovasi, dan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien. Konsep *Self-Efficacy* berfokus pada kemampuan individu untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya pribadi dan profesional guna mencapai hasil optimal. Dalam konteks penelitian, *Self-Efficacy* dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi. Lee dan Chen (2020:208) menemukan bahwa keterampilan yang ditingkatkan melalui pelatihan intensif berkorelasi positif dengan efisiensi kerja. Smith dan Brown (2020:10) menyoroti bahwa pendidikan formal dan non-formal berperan penting dalam adopsi teknologi dan metode kerja yang lebih efisien.

Selain berbicara tentang *Self-Efficacy* pada penelitian yang dilakukan juga membahas mengenai *Knowledge Sharing*. *Knowledge sharing* berfungsi sebagai media dalam memudahkan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. *knowledge sharing* adalah mekanisme untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan, kerja sama, dan keahlian dari satu individu ke individu lain di antara rekan kerja, dari individu ke perusahaan, atau dari perusahaan ke individu, sehingga tercipta pengetahuan baru. (Novela & Vera 2021:46).

Penelitian ini dilakukan pada tenaga kerja yang ada di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika di Kota Tangerang Selatan. Dengan *pra-research* yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap tempat penelitian terdapat masalah terkait kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan dan cenderung cepat menyerah ketika individu menerima hambatan dalam pekerjaannya. Pada kasus yang ditemukan oleh peneliti ditemukan juga

karyawan yang cenderung kurang percaya diri tentang pekerjaan yang dihasilkan saat mendapati tekanan dari pimpinan. Menjadikannya mereka merasa tidak mampu untuk mengerjakan tugasnya dengan segera terhadap apa yang terjadi pada dirinya di keadaan tersebut.

Selain permasalahan diatas, berkaitan dengan judul penelitian juga terdapat kasus ditemukannya karyawan yang merasa bahwa pada kesehariannya mereka jarang sekali menemukan pengetahuan baru tentang bidang yang digelutinya, kurangnya informasi yang disebabkan oleh individu-individu yang dirasa tidak bisa bekerja sama terkait proses pembaharuan tentang informasi dan ide atau gagasan baru. Akhirnya bidang yang digeluti jadi terasa membosankan dan terkesan monoton karena jauh dari pembaharuan yang ada. Selain itu pekerjaan yang dilakukan terkadang tidak sesuai standar kualitas yang ditetapkan, pekerjaan yang dilakukan selesai lebih lama dari waktu yang telah ditetapkan karena kurangnya pengetahuan akhirnya pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dikerjakan oleh para pegawai.

Berdasarkan justifikasi yang diberikan di atas, terdapat ketidaksesuaian dalam temuan penelitian sebelumnya, sehingga perlu dilakukan penelitian tambahan. Dengan latar belakang informasi yang diberikan di atas, penulis ingin menyelidiki hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Knowledge Sharing*. Dengan demikian, "**Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja karyawan di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan**" akan menjadi judul penelitian yang akan penulis lakukan.

1.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini sekiranya perlu dilakukan pembatasan masalah karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dari itu dibataskannya penelitian ini hanya yang berkaitan dengan *Self-Efficacy* dan *Knowledge Sharing*, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di BMKG Wilayah II.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibentuk oleh penulis yakni:

1. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di BMKG Wilayah II?
2. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan di BMKG Wilayah II?
3. Seberapa besar pengaruh *Self-Efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan di BMKG Wilayah II?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan di BMKG Wilayah II.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan di BMKG Wilayah II.
3. Untuk menghitung seberapa besar pengaruh *Self-Efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan di BMKG Wilayah II.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap secara teoritis penelitian yang ditulis ini dapat menambah salah satu ilmu dalam MSDM dan yang lebih spesifik berkaitan dengan serta dampak dari *Self-Efficacy* dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian kali ini semoga mampu menjadi sebuah referensi guna penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan yang berguna bagi karyawan BMKG Wilayah II tentang sumber daya manusia khususnya mengenai *Self-Efficacy* dan *Knowledge Sharing* diperusahaan tersebut.

