

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki dampak yang signifikan dan berperan penting dalam menentukan kemajuan serta mengoptimalkan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya sanggup menjalankan operasional sehari-hari, tapi juga dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan. dan membantu perusahaan unggul dalam persaingan bisnis.

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat penting dalam. setiap aktivitas di suatu perusahaan, termasuk dalam industri perbankan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dan andalan bagi perusahaan untuk bertahan dan berkembang. Meskipun perusahaan dilengkapi dengan fasilitas dan infrastruktur yang modern, semua itu tidak akan berjalan dengan efektif tanpa didukung oleh kualitas sdm yang baik. Menurut Hasibuan (2012) dalam Musslifah (2024) manusia selalu memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa keterlibatan aktif dari karyawan, tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai, meskipun perusahaan memiliki peralatan canggih. Karyawan sebagai salah satu bagian dari aset perusahaan yang sangat penting dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan juga dapat bersaing. Hasil kerja pegawai dapat dipantau dalam hal kualitas,

kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena di dalamnya terdapat potensi besar yang berfungsi sebagai penggerak utama bagi faktor-faktor yang mendukung kegiatan manajemen sumber daya manusia, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan, sebab melalui pengelolaan SDM yang efektif tercipta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan pengembangan potensi individu secara maksimal.

Menurut Mangkunegara dalam Hermawati (2021) menekankan bahwa kinerja karyawan diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja oleh karena itu, para karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif sesuai tanggung jawabnya. Fauziah (2021) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja karyawan berbanding lurus dengan produktivitas organisasi. Kinerja tidak hanya menjadi alat ukur prestasi individu dan kelompok, tetapi juga berperan sebagai komponen utama dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan, yang tercermin dari kemampuannya menghasilkan keuntungan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah *Knowledge Sharing* mencerminkan proses pertukaran informasi dalam pengalaman antar karyawan dan juga komponen utama dalam manajemen pengetahuan yang bertujuan mengoptimalkan penggunaan pengetahuan melalui proses distribusi kepada pihak yang memerlukan.

Menurut Sari (2022) *Knowledge Sharing* adalah proses berbagi pengetahuan yang dimiliki antar karyawan yang saling membutuhkan. Proses ini berfungsi untuk mengurangi kesenjangan komunikasi antar individu, karena merupakan cara sistematis untuk bertukar informasi dan pengetahuan, sehingga karyawan dapat memiliki kemampuan yang setara. Kesadaran untuk berbagi pengetahuan antar karyawan, termasuk antar atasan dan bawahan seharusnya sudah tertanam dalam masing-masing individu, mengingat bahwa mereka memiliki tujuan yang sama dalam perusahaan. Selain itu, manajemen pengetahuan juga berperan sebagai langkah pencegahan terhadap kehilangan pengetahuan (*Knowledge loss*), yaitu situasi seseorang karyawan meninggalkan perusahaan dengan membawa pengetahuan yang dimilikinya tanpa menyalurkan kepada karyawan lain yang masih berada dalam organisasi.

Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada pelaksanaan tugas formal, tetapi juga pada kesediaan karyawan berkontribusi melebihi ekspektasi, yang dikenal sebagai *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB). Perilaku *organizational citizenship behavior* merupakan sebuah perilaku karyawan sukarela membantu, penuh perhatian dan kooperatif antara sesama karyawan, dan perilaku ini tidak diatur dengan sistem penghargaan organisasi formal Sitio (2021) oleh karena itu, suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai karyawan yang memiliki sikap *Organizational citizenship behavior* untuk menunjang kinerja individu dan perkembangan terhadap perusahaan atau organisasi tersebut. Adanya suatu *organizational citizenship behavior* akan memudahkan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya Tandayong & Edalmen, (2019). Menurut Ticoalu (2013) Organisasi yang memiliki karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang baik menunjukkan kinerja lebih unggul dibandingkan organisasi lainnya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi sangat penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan karena dapat memperkuat semangat kerja, kolaborasi, dan dukungan terhadap perusahaan.

Adapun *Grand Theory* yang dipakai dalam penelitian ini yaitu *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Edwin Locke pada tahun 1978, *Goal setting theory* ini memiliki keterkaitan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Teori ini menunjukkan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat mendorong motivasi intrinsik karyawan untuk secara proaktif berbagi pengetahuan dan

berkontribusi melampaui tanggung jawab formal mereka. Melalui proses penetapan tujuan yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif di mana pertukaran informasi dan bantuan antarrekan kerja menjadi norma alamiah.

Implementasi *Goal Setting Theory* secara strategis memungkinkan transformasi perilaku karyawan dari sekadar pelaksana tugas menjadi mitra strategis dalam pencapaian tujuan organisasional. Ketika karyawan memahami konteks dan signifikansi tujuan organisasi, mereka cenderung mengembangkan perilaku sukarela yang mendukung *knowledge sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individual dan kolektif, menciptakan sinergi yang mendorong pengembangan kapasitas organisasi secara komprehensif melalui motivasi, kolaborasi, dan komitmen yang terarah pada pencapaian tujuan bersama

Penelitian ini bertempat pada PT BPRS Bangun Arta Kroya yang berlokasi pusat di Kroya dan telah berkembang dengan memiliki satu kantor cabang di Cilacap. Dengan menghadapi tantangan kompetitif yang semakin ketat di tengah maraknya lembaga keuangan mikro dalam sebagai institusi keuangan syariah, bank ini dituntut untuk bersaing secara efektif dalam mencapai target yang telah ditetapkan dan memperkuat posisinya dalam industri perbankan mikro. Dalam perkembangannya, bank ini menghadapi tantangan dalam mencapai target kinerja operasional, khususnya

dalam hal pencapaian target pembiayaan dan tabungan dapat dilihat dari tabel ini :

Tabel 1. 1
Data target dan realisasi produk tahun 2024

Bulan	Pembiayaan		Tabungan	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Januari	61,235,739	56,035,235	32,245,500	33,468,843
Februari	63,039,145	56,498,319	32,406,728	32,708,119
Maret	65,926,368	55,810,873	32,568,761	30,511,612
April	68,640,923	55,113,830	32,894,449	31,772,103
Mei	71,182,812	54,344,075	33,289,182	32,656,019
Juni	71,552,034	53,701,532	33,688,653	33,559,912
Juli	71,806,145,	54,972,193	34,059,228	35,135,418
Agustus	71,945,145	52,369,556	34,433,879	34,056,227
September	71,969,034	52,020,920	34,812,652	34,673,073
Oktober	71,877,812	51,045,040	35,230,404	33,827,970
November	71,171,479	63.220.155	35,653,169	34.670.660
Desember	70,614,423	72.345.750	36,098,833	35.678.550

Sumber Data PT. BPRS Bangun Arta kroya

Berdasarkan data di atas, terdapat kesenjangan antar target dan realisasi produk yang perlu mendapatkan perhatian serius fenomena gap kinerja ini mengindikasikan perlu adanya penguatan pada aspek *Knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan menjadi penting mengingat kompleksitas produk perbankan syariah yang membutuhkan pemahaman komprehensif dari seluruh karyawan ketika *knowledge sharing* tidak berjalan optimal, hal ini dapat menyebabkan ketimpangan informasi dan kemampuan antar karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian taregt

perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga memainkan peran penting dalam konteks ini, *Organizational Citizenship Behavior* mencerminkan perilaku sukarela karyawan yang melebihi tuntutan formal pekerjaannya.

Dalam data tabel tersebut, PT BPRS Bangun Arta mengalami penurunan pada kinerja karyawan dapat terlihat dari pencapaian target pembiayaan dari Januari hingga Oktober 2024, realisasi pembiayaan mengalami penurunan dari Rp 56,035,235 menjadi Rp. 51,045,040. Fenomena ini mengindikasikan perlunya penguatan aspek kinerja karyawan untuk mendorong karyawan berkontribusi lebih dari sekedar memenuhi target. Data menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2024, terdapat pola penurunan konsiten dalam pencapaian target pembiayaan sementara tabungan menunjukkan fluktuasi. Situasi ini menggambarkan adanya tantangan dalam pengolahan kinerja karyawan yang mungkin terkait dengan efektivitas *knowledge sharing* dan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. Berdasarkan fenomena ini menjadi semakin relevan meningkatkan karakteristik industri perbankan syariah yang membutuhkan kolaborasi dalam *knowledge sharing* yang intensif antar karyawan serta perilaku *extra-role* yang tercermin dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena- fenomena yang telah disebutkan di latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPRS Bangun Arta Kroya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bangun Arta Kroya?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bangun Arta Kroya?
3. Apakah *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bangun Arta Kroya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan PT BPRS Bangun Arta Kroya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Arta Kroya.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Arta Kroya.

D. Ruang lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Arta Kroya. Tempat penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. BPRS Bangun Arta Kroya dengan waktu selama enam bulan. Didalam penelitian ini peneliti mengkaji hubungan antara variabel independen *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan variabel dependen kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik khususnya mengenai pengetahuan tentang pengaruh *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Bangun Arta Kroya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan akan menjadi sumber referensi di bidang sumber daya manusia dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya tentang kinerja perusahaan pada masa yang akan datang.
 - b. Memberikan nilai bagi perusahaan bagi perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk meningkatkan tentang bidang manajemen. Dengan pemahaman yang lebih mendalam

tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran dan efektif dalam mengatasi tantangan sumber daya manusia.

- c. Untuk penulis penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan