

# **BAB I**

## **PENDAHULULAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan selalu berharap dan berupaya untuk mencapai produktivitas yang tinggi, bermutu dengan peran dari semua pihak. Supaya keinginan dapat diwujudkan, maka setiap organisasi berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga didapat karyawan yang handal. Sebaik baiknya program yang disusun dan fasilitas yang lengkap tidak akan berarti jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bertanggung jawab, peduli, merasa perusahaan merupakan sawah ladang yang harus dijaga keberlangsungannya. Hal ini juga menaikkan upah pekerja naik setiap tahunnya yang berefek pada biaya tetap perusahaan menjadi naik, sehingga perusahaan harus mencari cara keberlangsungan operasional tetap berjalan dengan meningkatkan produktivitas dengan memaksimalkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2010) Kinerja adalah hasil kerja individu, merupakan proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana dibuktikan dengan benar dan dapat diukur. Sangat diperlukan peningkatan kinerja karyawan untuk mengikuti perkembangan bisnis dan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2015) kinerja merupakan gambaran tingkat seberapa besar pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam menjalankan visi dan misi perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila target yang didapat melebihi target minimal perusahaan, seberapa besar prestasi yang diraih, dan mampu menyelesaikan

tugas yang diberikan perusahaan. Semakin maksimal karyawan dalam menjalankan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Salah satu aspek penting dalam meningkatkan sumber daya manusia adalah kinerja. Kinerja merupakan catatan hasil yang dikerjakan dari setiap fungsi jabatan atau kegiatan yang dilakukan dalam periode waktu yang telah ditentukan. Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kegiatan atau kerja dengan standar yang disepakati. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila target yang didapat melebihi target minimal perusahaan, seberapa besar prestasi yang diraih, dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Semakin maksimal karyawan dalam menjalankan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Untuk meningkatkan kinerja diperlukan peran *Leadership* yang mampu memberikan pengaruh positif kepada karyawan. *Leadership* membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja, semangat mencapai target yang telah direncanakan kaitannya dengan keberhasilan perusahaan mewujudkan tujuan. Menurut Handoko (2008) mengatakan: "Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat kinerja suatu organisasi". Kepemimpinan terbentuk dari beberapa unsur, yaitu adanya proses atau hubungan antara pemimpin dan pengikut, adanya pengaruh sosial, peran kepemimpinan ada

disetiap tingkatan dalam organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan bisnisnya merupakan wujud dari kinerja yang baik sebagai hasil dari fungsi kepemimpinan yang kompeten.

Ketika perusahaan memiliki *Leadership* yang kompeten ada variabel lain yang bisa meningkatkan kinerja perusahaan dan variabel tersebut sebagai media dari peran *leadership* yaitu *employee engagement*. Menurut Robbin (2015) *employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dalam konsep *employee engagement* terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan. Dapat disimpulkan *employee engagement* merupakan keterikatan emosional karyawan secara positif dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat bekerja hal ini merupakan perwujudan hubungan *leadership* dengan karyawan dengan baik. Pemimpin yang peduli terhadap karyawannya, memperlakukan karyawan atau bawahannya dengan adil, memberi semangat dan informasi, serta membantu karyawan untuk berkembang,

Hal yang dapat digunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan melakukan *knowledge sharing* dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. *Knowlwdge Sharing* merupakan proses utama di dalam *knowledge management* dengan tujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan. Lumbantobing (2011:24) mendefinisikan *Knowledge Sharing*

sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang *variative*. Hislop dalam Lumbantobing (2011:23) mengasumsikan bahwa manusia atau anggota organisasi memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan. Pelaksanaan praktik *sharing* dalam kehidupan berorganisasi bukanlah hal yang mudah dibutuhkan kesadaran dan komitmen setiap individu untuk tetap konsisten menjalankan praktik penerapan manajemen pengetahuan ini. *Knowledge* merupakan sumber daya yang sebagian besar melekat dalam diri manusia membuat efektivitas berbagi pengetahuan.

*Employee engagement* didefinisikan sebagai keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Gallup menyamakan *employee engagement* dengan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan (Truss, dkk, 2014). Menurut Robbin (Bridger, 2015) *employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dalam konsep *employee engagement* terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan. Dapat disimpulkan, *employee engagement* merupakan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada penelitian Nel Arianty (2015) menyatakan kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan adalah kuat dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan pada penelitian Wa ode Zus nita, Umi kaltum (2019) dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, didapat kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak besar nilainya sisanya dipengaruhi variabel lain.

Dari penelitian tentang pengaruh *Knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan oleh peneliti Leonarso Memah, Sonny Gerson *Knowledge sharing* sangat berpengaruh positif terhadap kinerja, dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel yaitu *knowledge sharing* dan kinerja

Dari hasil beberapa penelitian terdahulu kebanyakan menggunakan 2 variabel dengan variabel bebas yang berbeda tetapi sama divariabel terikat yaitu kinerja dan hasilnya masing masing penelitian variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis akan menggabungkan 2 variabel bebas menambahkan satu variabel terikat yang akan diberi judul **“Pengaruh Leadership, Knowledge Sharing terhadap Employee Engagement dan Kinerja”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian kali ini adalah :

1. Apakah *leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*?

3. Apakah *leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap *employee engagement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *employee engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi Mahasiswa
  - Menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat menerapkan teori-teori yang penulis peroleh dibangku kuliah dengan praktek yang sesungguhnya di perusahaan.
  - Berfikir secara praktis dan pragmatis terhadap segala permasalahan di dalam dunia usaha khususnya dalam sumber daya manusia dan menerapkan materi-materi yang diperoleh selama kuliah.

## 2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan, berupa referensi serta masukan dalam pengambilan keputusan, dan juga menjadi pengetahuan baru bagi karyawan mengenai *leadership*, *knowledge sharing* dan *employee engagement*.

## 3. Manfaat bagi dunia akademik.

- Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi mengenai pengaruh *leadership*, *knowledge sharing* terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan dan dapat memperkuat teori-teori tentang kinerja yang sudah ada.
- Dapat memberikan kontribusi praktis bagi peneliti selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan.