

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia menjadi salah satu alat untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi ataupun perusahaan, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan yang ada di perusahaan. Manusia memiliki peran yang dominan disetiap kegiatan yang ada didalam perusahaan, karena manusia sebagai pelaku yang merencanakan dan mewujudkan tujuan dari perusahaan. Tujuan dari suatu perusahaan tidak akan terwujud apabila tanpa adanya peran aktif dari manusia sebagai karyawan yang bekerja di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu hal yang penting bagi perusahaan, karena menyangkut tentang keberlangsungan hidup perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia diharapkan akan mampu mengatur sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga menghasilkan karyawan yang produktif untuk terciptanya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2017). Tetapi perusahaan juga harus mampu memberikan berbagai macam kebutuhan karyawannya untuk menunjang kegiatan yang dilakukan oleh karyawannya.

*Knowledge* atau pengetahuan menjadi bagian dari asset perusahaan yang penting dan menjadi faktor pendukung kesuksesan perusahaan. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*), pengetahuan merupakan senjata utama dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif (Edi, 2019). *Knowled* sebagai pendorong untuk meningkatkan inovasi, mempertahankan atau meningkatkan daya saing perusahaan, dan membantu

perusahaan dalam mempertahankan perusahaanya meski memiliki banyak pesaing. Oleh karena itu perusahaan memerlukan adanya *knowledge sharing* agar pemimpin dan karyawan terhubung untuk berkomunikasi dan bertukar pengetahuan sebagai salah satu cara pengembangan sumber daya manusia agar dapat membangun kompetensi untuk mencapai tujuan perusahaaan (Rahmati et al., 2021). Berbagi pengetahuan sebagai perilaku individu dalam membagikan pengetahuan yang dimilikinya kepada anggota lain di dalam organisasi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasinya (Latupapua Conchita V. et al, 2021).

*Knowledge sharing* ini dapat membantu penyebaran pengetahuan dikalangan karyawan perusahaan. Dimana berbagi pengetahuan sebagai jenis komunikasi yang berdasarkan atas keinginan sendiri untuk mentransfer modal intelektual seperti pengetahuan dengan membujuk orang lain agar berbagi apa mereka tahu (Rahman et al., 2016). Perusahaan harus mampu menjadikan *knowledge sharing* sebagai budaya ataupun kebiasaan yang harus dimiliki oleh tiap karyawan perusahaan agar karyawan perusahaan memiliki pengetahuan yang sama antar karyawannya. Hal ini tercermin dalam kehidupan sehari-hari bahwa ada beberapa karyawan yang cerdas dan memiliki pengetahuan tidak semuanya mau untuk berbagi pengetahuan (Rozaq, 2014).

PDAM Tirta Baribis yang bertempat di Kabupaten Brebes, Jawa Tengah menjadi perusahaan umum daerah yang memiliki aktivitas usaha sebagai pendistribuan air bersih kepada pelanggan, membangun penyedia air bersih (SPAM) untuk mengoptimalkan pemanfaatan air bersih kepada masyarakat dan melakukan pemeliharaan serta penataan jaringan perpipaan untuk mengurangi

kebocoran/kehilangan udara. Karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes sekitar 86 karyawan, yang terdiri dari beberapa bidang yang ada diperusahaan. Dalam menjalankan kegiatan perusahaan guna terciptanya atau tercapainya tujuan dari PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya pengetahuan. *Knowledge* atau pengetahuan dibutuhkan guna terciptanya karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas perihal internal maupun eksternal yang ada diperusahaan, sehingga perusahaan mampu bersaing dalam menjalankan usahanya.

**Tabel 1.1**

**Data Pelatihan karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes**

No	Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah karyawan
1.	2016	Bintek BUMD Manj PAM Tk Muda Bimtek Peningkatan Disiplin Kerja	10
2.	2017	Bimtek Perhitungan & Penetapan Tarip Air Bimtek Pengelolaan, Perhitungan & Penetapan Tarip Air Minum Bimtek & Sosialisasi Brg & Jasa Pel Pengisian Data Website DPD Perpamsi Workshop Penyusunan Sistem Remunerasi PDAM Manj PAM Tk Muda	10
3.	2018	Workshop penyusunan system remunerasi Manj PAM Tk Muda	10
4.	2019	Workshop Implementasi KPI Individu Bintek Motivasi Kerja karyawan BUMD	10
5.	2020	Traning on line Leandership Empowering and Team Building Pelatihan on line Perpajakan Traning on line Management Aset Workshop Leadership Workshop Marketing Traning on line tentang Peran Balai Tehnik Air	10

		Minum dalam Mewujudkan SDM yang Unggul Traning on line "Akselerasi Pengembangan Pelayanan Prima dlm Era New NormalCovid 19 Leadership Becoming Star Leader Traning on line tentang pelatihan teknis pengelolaan arsip Pelatihan Menejemen Resiko Traning on line Peny Proyeksi Keuangan PDAM	
6.	2021	Diklat Induksi Manajemen Peningkatan SDM Diklat Inspirational session Tingkatan Motivasi kerja untuk meraih visi bersama	10

**Sumber : PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes**

Data pada tabel 1.1 tentang pelatihan yang dilakukan oleh karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes menjadi salah satu bukti adanya *knowledge sharing behavior* atau perilaku berbagi pengetahuan dilingkungan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes, yang menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan sebagai salah satu bentuk *knowledge sharing behavior* di PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut diikuti 10 karyawan dari jumlah karyawan sebanyak 86 karyawan.

*Knowledge sharing behavior* yang dilakukan antar karyawan yang ada di perusahaan, didalam perusahaan terdapat fasilitator sebagai orang yang membantu *knowledge sharing behavior* yang terdiri dari dua pandangan, yang pertama yaitu pandangan teknis dan pandangan yang berorientasi pada orang, untuk pandangan teknis seperti memberikan jalan untuk merealisasikan sitem berbagi pengetahuan, sedangkan pandangan yang berorientasi pada orang menyoroti aspek motivasi yang mungkin dapat merangsang atau membujuk *knowledge sharing behavior* (Ullah et al., 2016). *Knowledge sharing behavior* menjadi bagian dari rumusan strategi yang difokuskan untuk meminimalisir hambatan yang akan terjadi internal

perusahaan ataupun eksternal perusahaan, dari *knowledge* yang disampaikan kepada seluruh karyawan.

*Knowledge sharing behavior* dapat terbentuk dikalangan karyawan perusahaan dengan adanya dukungan dari perusahaan, ketika seorang karyawan merasakan adanya dukungan yang diberikan dari perusahaan kepadanya maka karyawan akan membalas jasa kepada perusahaan (Indra, 2014). *Knowledge sharing behavior* ini juga memberikan dampak yang positif bagi perusahaan maupun karyawan, karena perusahaan yang memiliki kemampuan dalam *knowledge sharing* dapat memanfaatkan dan menggunakan pengetahuan untuk menciptakan pengetahuan yang baru, menghasilkan inovasi yang baru, dan memiliki keunggulan untuk mampu bersaing dengan para pesaing yang ada saat ini.

Seperti perusahaan pada umumnya PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes tentu memiliki permasalahan yang terjadi didalam perusahaan. Fenomena mengenai *knowledge sharing behavior* dikalangan karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes, dilihat dari *knowledge* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan berbeda-beda dan masih adanya karyawan yang kurang dalam *knowledge sharing behavior*. Padahal *knowledge* dapat tersebar kepada para karyawan melalui berbagai cara dan waktu, seperti *knowledge sharing* terjadi antara satu karyawan ke karyawan lain (Almher, 2022). PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes dalam menciptakan *knowledge sharing behavior* karyawan melakukan *knowledge sharing* melalui forum komunikasi antar karyawan perusahaan, melaksanakan *meeting*, dan mengikuti pelatihan akan tetapi seperti

data yang telah disajikan diatas mengenai pelatihan, PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes masih kurang dalam kegiatan pelatihan yang dilakukan tiap tahunnya.

**Tabel 1.2**

**Jenis kelamin karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes**

Jenis Kelamin		Jumlah
L	P	
52	34	86

**Sumber :PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes**

Pada data tabel 1.2 mengenai jenis kelamin karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes memiliki 86 karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang dan perempuan 34 orang, hal ini menunjukan adanya perbedaan karakteristik individu dari segi jenis kelamin pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Perbedaan jenis kelamin ini menjadi perbedaan karakteristik individu yang sangat menojol, dimana perbedaan ini dapat dilihat secara langsung dari fisik setiap karyawan.

**Tabel 1.3**

**Usia karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes**

Tingkat Usia							Jumlah	
18 - 25	26 -30	31 – 35	36 – 40	41 – 45	46 – 50	51 – 55		56 - ...
3	13	10	6	10	20	22	2	86

**Sumber :PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes**

Usia karyawan yang bekerja pada PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes memiliki perbedaan, hal tersebut dapat dilihat pada table 1.3 mengenai data usia karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes, dimana tingkat usia 18-45 tahun sebanyak 42 karyawan dan 46-56 tahun sebanyak 44 karyawan, hal tersebut

juga menunjukkan perbedaan karakteristik individu dari segi usia karyawan yang bekerja pada PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

**Tabel 1.4**

**Tingkat Pendidikan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes**

Tingkat Pendidikan					Jumlah
SD	SLTP	SLTA	D3	S1	
-	6	56	2	22	86

**Sumber :PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes**

Pada tabel 1.4 tingkat pendidikan karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes dari jumlah karyawan sebanyak 86 dengan tingkat pendidikan paling banyak yaitu 56 karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA dan sisanya 30 karyawan dengan tingkat pendidikan SLTP, D3 dan S1, dimana adanya perbedaan tingkat pendidikan ini menunjukkan adanya perbedaan karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan di PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

Setiap karyawan merupakan individu yang berbeda-beda dengan karakteristik yang berbeda juga, perbedaan karakteristik individu disebuah perusahaan menjadi hal yang wajar dan dapat dijumpai pada perusahaan manapun, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karakteristik individu merupakan hal yang nyata yang dimiliki setiap karyawan (Hidayat & Cavorina, 2017). Seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan mempunyai maupun memiliki kemampuan, kebutuhan, pengharapan dan pengalaman dari masa lalu yang berbeda dengan karyawan lainnya (Achmad & Pongtuluran, 2019). Karakteristik individu menjadi sebuah ciri, kebiasaan atau sifat yang dimiliki seseorang untuk membedakan seseorang dengan orang yang lain dan memiliki kemampuan untuk membimbing tindakan seorang individu (Saputri & Yuniati, 2016).

Karakteristik individu menjadi proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan (Arifin et al., 2020).

Setiap karyawan mempunyai perbedaan dalam banyak hal, seorang manajer harus mengetahui bagaimana perbedaan tersebut mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahannya (Gibson, et al dalam Jaya, 2017). Selain itu setiap karyawan memiliki kebutuhan tertentu yang ingin dapat dipenuhi dan memiliki perilaku serta kemampuan terkait dengan pekerjaan yang di kontribusikan (Sariningtyas & Sulistiyani, 2016). Fenomena mengenai perbedaan karakteristik individu ini ada di PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes dimana begitu banyak perbedaan karakter dari satu individu dengan individu lainnya menyebabkan *knowledge sharing behavior* rendah, karakteristik individu juga membuat seseorang memiliki perilaku untuk berbagi pengetahuan atau tidak kepada karyawan lainnya. Karakteristik individu yang ada pada diri karyawan akan sangat berdampak secara nyata pada perilaku individu (Kridharta & Rusdianti, 2017).

*Knowledge sharing intention* yang dimiliki karyawan berasal dari keinginan karyawan sendiri tanpa adanya paksaan. *Intention* dapat menentukan kemauan individu untuk melakukan perilaku tertentu, kemauan ini berupa kesiapan individu dalam melakukan *knowledge sharing* (Tirana & Tjakraatmadja, 2019). Niat untuk berbagi pengetahuan oleh anggota organisasi itu penting untuk

dilakukan karena selain menguntungkan bagi organisasi dapat juga meningkatkan kesejahteraan bagi anggota serta semua yang bersangkutan dengan instansi tersebut (Yustina, 2016). Keinginan untuk berbagi pengetahuan menunjukkan bagaimana kemungkinan seseorang mau berbagi pengetahuan, ini karena keinginan adalah aspek utama yang paling dekat dengan perilaku (Elianto & Wulansari, 2016).

*Knowledge sharing intention* ini melekat pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes, niat ini dapat berupa seberapa besar seorang karyawan terlibat dengan kegiatan berbagi pengetahuan, pada PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes masih terdapat karyawan yang memiliki pengetahuan yang berbeda karena masih kurangnya niat berbagi pengetahuan dikalangan karyawan. Kegiatan yang berhubungan tentang niat berbagi pengetahuann menjadi salah satu aspek dalam *knowledge sharing behavior* pada karyawan perusahaan, niat yang muncul tentang berbagi pengetahuan akan membuat tindakan berupa perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan lain.

Perusahaan harus mampu menciptakan karyawan yang memiliki *knowledge sharing behavior*, dengan cara menyadarkan karyawan tentang betapa pentingnya *knowledge sharing* di perusahaan seperti menjadikan *knowledge sharing* sebagai budaya atau kebiasaan yang ada diperusahaan. Akan tetapi menciptakan atau mempertahankan *knowledge sharing behavior* bukanlah hal yang mudah, sebab perilaku tersebut muncul dari individu karyawan dimana karyawan harus mampu dan bersedia untuk *knowledge sharing* dengan karyawan lainnya, didasari oleh karakteristik individu dan *knowledge sharing intention*

dalam diri karyawan. Apabila karyawan dengan karakteristik individu yang berbeda sudah menyadari pentingnya *knowledge sharing* dan karyawan telah memiliki *knowledge sharing intention* karena menyadari pentingnya *knowledge sharing* maka perusahaan telah berhasil menciptakan *knowledge sharing behavior* karyawan yang ada di perusahaan.

Penelitian terdahulu mengenai karakteristik individu terhadap *knowledge sharing behavior* yang dilakukan (Matoskova et al., 2020) yang menyatakan bahwa bahwa *knowledge sharing* berdasarkan karakteristik karyawan yang berorientasi pada pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan kecuali kompetensi untuk pemecahan masalah. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Marouf & Khalil, 2015) menyatakan bahwa karakteristik individu tidak ada yang memiliki pengaruh utama yang signifikan pada variabel *knowledge sharing*, sejumlah efek interaksi yang signifikan terdeteksi.

Kemudian penelitian terdahulu mengenai *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* yang dilakukan (Raharso & Tjahjawati, 2014) penelitian ini mengemukakan bahwa niat berbagi pengetahuan terhadap perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan minimarket berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Amila & Suryadi, 2014) pada penelitian ini *knowledge sharing Intention* memberikan pengaruh negatif terhadap *knowledge sharing behavior*.

Atas dasar latar belakang tersebut dan mengacu pada penelitian – penelitian sebelumnya mengenai Karakteristik Individu dan *Knowledge Sharing Intention* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* yang masih kontradiktif dan

masih kurang banyaknya penelitian mengenai Karakteristik Individu dan *Knowledge Sharing Intention* terhadap *Knowledge Sharing Behavior*. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut. Maka, judul yang peneliti ambil untuk melakukan penelitian yaitu **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN *KNOWLEDGE SHARING INTENTION* TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* PADA KARYAWAN PDAM TIRTA BARIBIS KABUPATEN BREBES”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara karakteristik individu dan *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes ?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
2. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing Intention* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai kegunaan, baik kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis sebagai berikut:

#### **1) Kegunaan Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kajian teori dan perkembangan ilmu ekonomi manajemen, khususnya pengaruh karakteristik individu dan *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia untuk program studi manajemen.
- b. Menambah dan memberikan wawasan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon.

#### **2) Kegunaan Praktis**

- a. Kegunaan Bagi Peneliti

Untuk pengembangan ilmu dan wawasan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM), dan melatih untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh berhubungan dengan upaya peningkatan keterikatan karyawan pada perusahaan.

b. Kegunaan Bagi Perusahaan

Untuk menambah bahan informasi dan masukan bagi perusahaan terkait upaya meningkatkan karakteristik individu dan *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

c. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi wawasan dan bahan referensi bacaan topik penelitian bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

## **1.4 Unit Analisis dan Jadwal Penelitian**

### **1.4.1 Unit Analisis**

Adapun unit analisis penelitian ini, yaitu karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes berlokasi di Jl. Taman Siswa, No. 3 Brebes – Jateng, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Penelitian mencakup karakteristik individu dan *knowledge sharing intention* serta pengaruhnya terhadap *knowledge sharing behavior*.

### **1.4.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian mengenai pengaruh karakteristik inividu dan *knowledge sharing intention* terhadap *knowledge sharing behavior* pada karyawan PDAM

Tirta Baribis Kabupaten Brebes dapat dilihat pada table di bawah mengenai jadwal penelitian :

**Tabel 1.5**  
**Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Bulan pada tahun 2022																			
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Bimbingan BAB I, II, III				■																
Penyusunan Draf Skripsi					■															
Pengumpulan Data												■								
Olah Data													■							
Penyusunan BAB IV & V														■						
Bimbingan BAB IV & V																			■	
ACC Skripsi																			■	
Pendaftaran Sidang Skripsi																			■	
Sidang Skripsi																				■

**Sumber :** *Kalender Akademik Fakultas Ekonomi UGJ Cirebon (2021-2022)*