

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengetahuan (*knowledge*) menjadi faktor yang sangat menentukan tindakan seseorang. Perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks pemanfaatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung oleh pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki. Oleh sebab itu, diperlukan cara yang dapat mengintegrasikan pengetahuan (*knowledge*) sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Dari sini, istilah manajemen pengetahuan atau *knowledge management* berkembang.

Knowledge management atau biasa disebut *KM* juga sebagai salah satu upaya perusahaan dalam mengelola pengetahuan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan pengetahuan yang dilakukan oleh perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa tindakan dan interaksi para karyawannya. Di sinilah, pentingnya karyawan melakukan *knowledge sharing* untuk membangun *KM* yang baik di dalam perusahaan. Menurut Kessel *et al.*, (2012) *Knowledge sharing* adalah sebuah proses komunikasi interaktif antar individu satu dengan yang lain di dalam suatu kelompok yang menciptakan hubungan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama.

Selain *knowledge sharing*, teknologi yang dimiliki perusahaan juga menjadi salah satu faktor penting dalam *KM* yang baik. Kehadiran teknologi

perusahaan yang memadai dalam *KM*, haruslah diikuti dengan *digital competence* yang dimiliki karyawannya. Menurut Li dan Ranieri (2010), *digital competence* adalah kemampuan seseorang dalam memahami teknologi dasar untuk dapat menganalisis, mengelola, menyajikan, melindungi data dan informasi. *Digital competence* membantu karyawan memanfaatkan potensi pengetahuan yang ada berkaitan dengan teknologi informasi yang terkini seperti internet, media social, hp, dan computer. Semakin baik *digital competence* yang dimiliki oleh karyawan, maka proses *KM* yang diterapkan dalam perusahaan akan berlangsung dengan baik pula.

Salah satu perusahaan yang menerapkan *KM* adalah PT Pakubumi Inti Mineral. PT Pakubumi Inti Mineral merupakan sebuah perusahaan jasa milik pengusaha muda yang bernama Agustinus Rheza Adhitya, S.T. PT Pakubumi Inti Mineral mempunyai empat unit usaha yaitu Jasa Pengeboran, Jasa Geoteknik, Jasa Eksplorasi, Jasa Geolistrik, dan Penyedia Alat Pertambangan.

PT Pakubumi Inti Mineral berdiri sejak tahun 2020. Perusahaan ini memiliki empat divisi yang merupakan divisi keuangan, pemasaran, SDM, dan operasi. Masing-masing divisi tersebut dipimpin oleh seorang manager. PT Pakubumi Inti Mineral merasa memerlukan *KM* agar dapat mengelola pengetahuan yang ada dalam perusahaan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas diharapkan meningkatkan kinerja karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya.

Salah satu proses *KM* yang di terapkan PT Pakubumi Inti Mineral adalah dengan menekankan pada kewajiban untuk menggali dan membagi pengetahuan kepada semua karyawan di masing- masing divisi. Berbagi dan menggali pengetahuan dilakukan melalui kontak pribadi dengan atasan. Selain itu, perusahaan juga mulai menyediakan media transfer pengetahuan berupa prosedur kerja.

Kesalahan dalam melakukan pekerjaan terjadi karena tidak sesuai dengan prosedur kerja, pengetahuan yang minim tersalurkan, dan penggunaan teknologi baik itu operasi ataupun informasi yang masih belum sempurna.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini ingin melihat gambaran *knowledge sharing*, *digital competence*, dan kinerja karyawan secara spesifik serta bagaimana pengaruh *knowledge sharing* dan *digital competence* terhadap kinerja karyawan PT Pakubumi Inti Mineral. Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Knowledge Sharing dan Digital Competence terhadap Kinerja Karyawan pada PD Adisari Group.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT Pakubumi Inti Mineral?
2. Bagaimana pengaruh *digital competence* karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pakubumi Inti Mineral?

3. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* dan *digital competence* terhadap kinerja karyawan PT Pakubumi Inti Mineral?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah telah disampaikan maka dapat disimpulkan bahwa penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT Pakubumi Inti Mineral
2. Mengetahui pengaruh *digital competence* karyawan terhadap kinerja karyawan PT Pakubumi Inti Mineral
3. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan *digital competence* terhadap kinerja karyawan PT Pakubumi Inti Mineral.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan serta ilmu pengetahuan mengenai teori dan konsep dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai *knowledge sharing*, *digital competence* dan kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.