

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja organisasi, maka organisasi tersebut harus mendorong aktivitas kegiatan *knowledge sharing*. Dengan adanya aktivitas *knowledge sharing* diharapkan dapat menghilangkan pembatas pengetahuan antar individu sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dapat dikombinasikan dalam rangka meningkatkan inovasi dari segi proses dan juga praktik kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan *knowledge sharing*, sehingga karyawan secara alami akan termotivasi untuk memberikan upaya terbaiknya. *Knowledge sharing* memungkinkan karyawan menggunakan kembali dan merevitalisasi pengetahuan yang sudah ada dalam bisnis, yang secara tidak langsung meningkatkan kemampuan karyawan dalam jangka panjang. Akibatnya, *knowledge sharing* memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Knowledge sharing* dapat mendorong pengembangan perspektif baru, kreativitas, dan keterampilan pemecahan masalah, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Ocktapiyanti & Waskito (2021), Isili *et al.* (2022), dan Kadir & Aripabowo (2023) membuktikan bahwa *knowledge sharing* memengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan penelitian Novita *et al.* (2019) yang menemukan bahwa *knowledge sharing* tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Etos kerja merupakan faktor yang menentukan dari kesuksesan individu, kelompok, organisasi. Etos kerja merupakan faktor utama untuk mencapai keunggulan budi pekerti dan budi pekerti yang menghasilkan kerja dan kinerja unggul. Tentu saja, manfaat tersebut adalah hasil dari keuletan seseorang. Ketika mencoba untuk mencapai kesempurnaan, kemampuan menghargai usaha seseorang sangatlah penting. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi senantiasa bersikap positif dan menunjukkan kepribadian sebagai seorang dengan bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih maksimal. Hasil penelitian Mewahaini & Sidharta (2022), Nabilla *et al.* (2022) membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Sukmawati *et al.* (2020) yang menemukan bahwa etos kerjaticidak memengaruhi kinerja karyawan.

Kerjasama tim memang sangat penting dalam mengukur kinerja karyawan, terutama di era perkembangan ekonomi yang sangat cepat seperti saat ini. Seperti yang disebutkan oleh Bank Central Asia, kolaborasi yang hebat antara tim dapat membantu meringankan beban pekerjaan dan meningkatkan kinerja. Tim sendiri merupakan himpunan orang yang memiliki hubungan khas, komitmen, tata cara, dan sinergi untuk mencapai satu tujuan. Kerjasama tim dapat sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Misalnya, jika tim bekerja sama dengan baik, mereka dapat menyelesaikan proyek dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu, tim yang solid juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan didukung. Namun, untuk dapat menciptakan kerjasama tim yang baik,

dibutuhkan beberapa faktor kunci. Salah satunya adalah mempunyai tujuan yang jelas dan terdefinisi dengan bagus. Hal ini penting untuk memastikan keselarasan dalam tim, sehingga setiap anggota tim memiliki pemahaman yang seragam mengenai tujuan yang ingin dicapai serta cara-cara untuk mencapainya. Selain itu, penting juga untuk memiliki komunikasi yang terbuka dan efektif di antara anggota tim, serta menghargai perbedaan dan keunikan masing-masing individu dalam tim.

Dalam hal ini, Bank Central Asia memiliki keyakinan yang sama tentang pentingnya kerjasama tim. Dengan membangun kerjasama tim yang kuat, bukan hanya meringankan beban pekerjaan, namun juga meningkatkan kinerja dan produktivitas. Oleh karenanya, menjadi sangat penting bagi bank guna memastikan bahwa mereka membangun lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kerjasama tim yang baik.. Kerjasama karyawan juga akan berdampak pada kinerja karena kerjasama tim yang sukses dapat mempercepat pekerjaan dan membuat tim yang terbentuk menjadi lebih produktif daripada bekerja sendiri. Untuk mencapai tujuan bersama di dalam bank, tim harus dapat berfungsi secara efisien. Pemecahan masalah dibuat sederhana dengan kerjasama karena memungkinkan pertukaran ide untuk menghasilkan solusi terbaik. Saat ini, pendekatan kerja sama tim dianggap sebagai solusi optimal dalam meraih kesuksesan organisasi. Bachtiar (2014) bahwa kerjasama tim menggambarkan sinergi potensi beberapa individu dalam meraih satu tujuan yang diinginkan. Grup individu ini diwajibkan memiliki panduan serta prosedur operasional yang terang. Dalam hal ini, koordinasi dan langkah-langkah yang perlu diikuti oleh seluruh anggota tim harus disetujui secara

bersama. Ini bermanfaat untuk menjaga keharmonisan dalam tim demi mencapai kinerja optimal baik bagi individu maupun organisasi. Temuan penelitian Letsoin & Ratnasari (2020), Siregar *et al.* (2020), dan Kojongian *et al.* (2021) membuktikan kerjasama tim memengaruhi karyawan.

Fenomena terkait dengan kinerja karyawan Bank BCA Malang yaitu terjadi penurunan kinerja, terlihat dari antrian nasabah yang cukup panjang sehingga terkesan layanan lambat, hal ini merupakan bentuk penurunan kinerja dilihat dari kualitas karyawan dalam memberikan layanan pada nasabah. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh terdapat beberapa karyawan yang tidak mau melakukan *knowledge sharing* dengan rekan kerja terkait dengan layanan pada nasabah, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki etos kerja rendah dan tidak mau bekerja sama dengan rekan kerja. Karyawan kurang bisa menggunakan waktu kerja yang ada semaksimal mungkin, terdapat anggapan bahwa bekerja dengan baik maupun tidak, tetap memperoleh gaji yang sama.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* maka judul penelitian ini Pengaruh *Knowledge Sharing*, Etos kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Malang.

## **B. Perumusan Masalah**

Sehubungan permasalahan latar belakang di atas, perumusan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Bagaimanakah deskripsi *knowledge sharing*, etos kerja dan kinerja karyawan?

2. Bagaimanakah pengaruh *Knowledge sharing*, Etos kerja dan kerjasama tim secara simultan signifikan terhadap Kinerja karyawan ?
3. Bagaimanakah pengaruh *Knowledge sharing*, Etos kerja dan kerjasama tim secara parsial signifikan terhadap Kinerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukan studi ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan *knowledge sharing*, etos kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge sharing*, Etos kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap Kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge sharing*, Etos kerja dan kerjasama tim secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini meliputi:

#### 1. Secara Teoritis

Hasil studi ini memberikan kontribusi bagi ilmu MSDM khususnya berkaitan dengan *knowledge sharing*, etos kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan.

#### 2. Secara Praktis

- a. Sebagai tambahan masukan dan informasi dan bagi bisnis, dan dimaksudkan untuk membantu manajemen menemukan solusi atas

permasalahan sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan baik, terutama dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Temuan studi ini bisa dimanfaatkan untuk menunjang penelitian pihak lain dan memperluas pemahaman pembaca tentang pentingnya *Knowledge sharing*, Etos kerja dan kerjasama tim dan dalam meningkatkan kinerja karyawan.