

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi merupakan determinan utama yang tidak dapat digantikan. SDM bukan sekadar aset administratif, melainkan motor penggerak bagi inovasi, efisiensi operasional, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Sebagaimana dikemukakan oleh Herliani dan Priscilla (2025), efektivitas pencapaian visi dan misi organisasi sangat bergantung pada kualitas modal manusia di dalamnya; kegagalan dalam mengelola aspek ini berpotensi menghambat seluruh rencana strategis yang telah disusun. Kinerja karyawan sendiri merupakan manifestasi nyata dari kontribusi individu yang selaras dengan tanggung jawab organisasi.

CV. Wisatama Beras Basah Langkat merupakan entitas bisnis dengan manajemen terpadu yang mengelola sektor kuliner (kafe), area rekreasi anak (*playground*), serta jasa penyewaan gedung serbaguna dengan total 102 tenaga kerja. Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan bahwa performa karyawan di perusahaan ini belum mencapai titik optimal. Fenomena ini teridentifikasi dari adanya duplikasi tugas, lambatnya penanganan masalah rutin, ketidakkonsistenan pelayanan, hingga kekeliruan administratif seperti kesalahan data reservasi. Selain itu, ditemukan indikasi rendahnya inisiatif mandiri di mana staf cenderung pasif dan mengalami kendala adaptasi saat diberlakukan prosedur kerja baru.

Permasalahan kinerja tersebut diduga dipengaruhi oleh tiga pilar fundamental: *knowledge sharing*, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Lestari dan Suryani (2021) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* atau pertukaran pengetahuan merupakan proses krusial untuk meningkatkan kompetensi kolektif. Namun, di CV. Wisatama, terdapat hambatan dalam transfer informasi antara karyawan senior dan junior, yang memicu inefisiensi layanan. Dari sisi motivasi, Setiawan dan Putri (2022) menekankan bahwa dorongan psikologis dan apresiasi sangat menentukan kegigihan karyawan. Realitanya, tingginya angka *turnover* dan persepsi kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja menjadi kendala serius di lokasi penelitian.

Budaya organisasi yang seharusnya berfungsi sebagai identitas dan pemandu perilaku sebagaimana teori Robbins dan Judge (2019), justru menunjukkan pola komunikasi yang hierarkis dan kurang transparan di CV. Wisatama. Lemahnya koordinasi antar-unit bisnis menciptakan lingkungan kerja yang kurang kolaboratif. Berdasarkan urgensi tersebut, peneliti memandang perlu untuk melakukan studi mendalam dengan judul: "Pengaruh Knowledge Sharing, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wisatama Beras Basah Langkat".

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *knowledge sharing*, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Wisatama Beras Basah Langkat?

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisatama Beras Basah Langkat.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisatama Beras Basah Langkat.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisatama Beras Basah Langkat.
4. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisatama Beras Basah Langkat.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi perusahaan CV. Wisatama Beras Basah Langkat
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi bahan pertimbangan berkaitan dengan *knowledge sharing*, motivasi kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Wisatama Beras Basah Langkat.
3. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran, dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia, khususnya Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan, bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

I.5 Tinjauan Pustaka

I.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Rich, Lepine, dan Crawford (2022) sebagai hasil kerja yang lahir dari keterlibatan (*engagement*) mendalam secara fisik, kognitif, dan emosional.

I.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator keberhasilannya, menurut Rotundo dan Sackett (2020), mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, serta kemampuan kolaborasi. Sementara itu, *knowledge sharing* dipandang oleh Widuri (2018) sebagai instrumen untuk memecahkan masalah organisasi melalui pertukaran keahlian.

I.5.3 Definisi Motivasi Kerja

Susanti (2022) mendefinisikannya sebagai kondisi internal yang mengarahkan individu mencapai target tertentu

I.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja mencakup semangat kerja dan peluang pengembangan karier sesuai pandangan Robbins dan Judge (2023)

I.5.5 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Edison dkk. (2018) merupakan kumpulan nilai dan tradisi yang memandu tindakan anggota organisasi.

I.5.6 Indikator Budaya Organisasi

Berdasarkan sintesis pemikiran Edison dkk. (2018) dan Robbins (2023), efektivitas budaya dalam organisasi diukur melalui beberapa parameter kunci, di antaranya: kesadaran akan tanggung jawab profesional, tingkat kedisiplinan terhadap aturan internal, pola komunikasi dan kerja sama tim, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan prosedur kerja.

I.6 Hubungan Antar Variabel

I.6.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan

Aktivitas pertukaran pengetahuan merupakan elemen vital yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kompetensi individu. Melalui proses distribusi informasi yang efektif, karyawan dapat meminimalkan kesalahan kerja dan mengadopsi metode penyelesaian tugas yang lebih efisien. Sebagaimana dijelaskan oleh Lestari dan Suryani (2021), penguasaan informasi yang merata melalui *knowledge sharing* menjadi pendorong utama bagi tercapainya standar kinerja yang diharapkan organisasi.

I.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi bertindak sebagai landasan psikologis yang menggerakkan dedikasi dan intensitas usaha staf. Karyawan dengan dorongan internal yang kuat cenderung memiliki ketekunan lebih tinggi dalam menghadapi hambatan operasional. Merujuk pada pandangan Setiawan dan Putri (2022), ketersediaan motivasi yang tepat—baik melalui apresiasi maupun peluang berkembang—secara signifikan akan meningkatkan *output* kerja serta loyalitas karyawan terhadap target perusahaan.

I.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi menciptakan atmosfer kerja yang memandu pola perilaku dan interaksi antaranggota. Lingkungan yang mengedepankan nilai-nilai transparansi dan koordinasi yang solid akan memacu karyawan untuk bekerja lebih sinkron dan produktif. Selaras dengan teori Robbins dan Judge (2019), identitas budaya yang kuat berfungsi sebagai kompas yang memastikan setiap tindakan individu mendukung efektivitas organisasi secara menyeluruh.

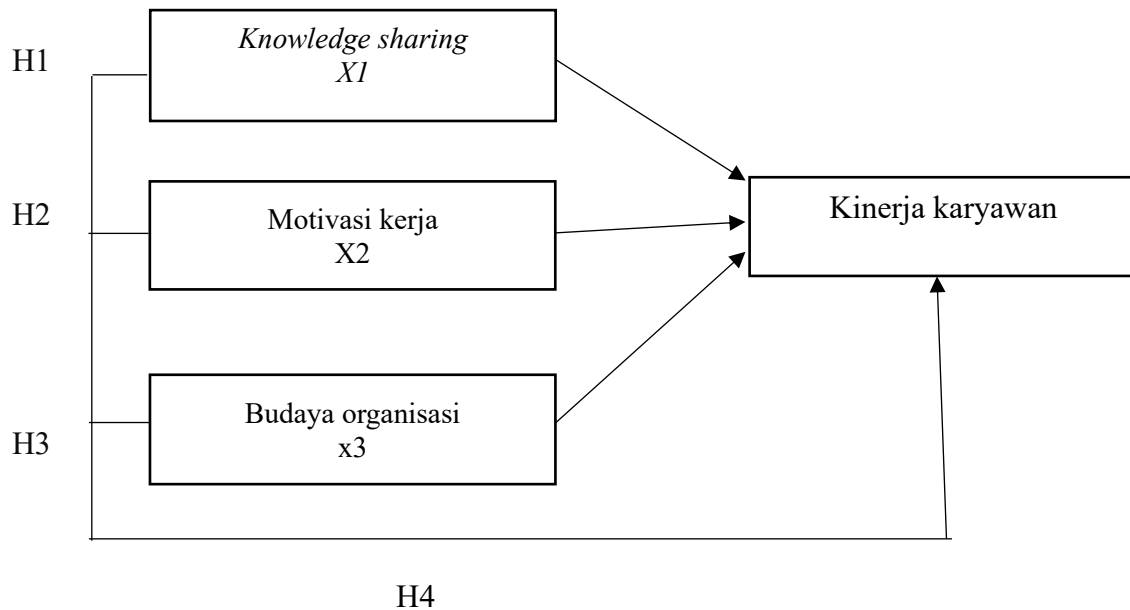
I.6.4 Pengaruh Simultan Variabel terhadap Kinerja

Secara kolektif, integrasi antara budaya organisasi yang positif, motivasi yang tinggi, serta mekanisme berbagi pengetahuan yang berjalan baik akan menciptakan ekosistem kerja yang unggul. Ketiga faktor ini saling memperkuat; budaya yang terbuka mempermudah aliran pengetahuan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi staf untuk memberikan performa terbaik bagi CV. Wisatawan Beras Basah Langkat.

I.7 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisatawan Beras Basah Langkat
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisatawan Beras Basah Langkat
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisatawan Beras Basah Langkat
4. Pengaruh *knowledge sharing*, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Wisatawan Beras Basah Langkat

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini :



I.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan logika hubungan antarvariabel, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: *Knowledge sharing*, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Wisata Bera Basah Langkat.