

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakikatnya sangat berperan penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus sangat selektif dalam memilih sumber daya manusia. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur sumber daya manusianya agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

PT. Adam Dani Lestari adalah sebuah perusahaan distributor dengan pengalaman 25 tahun yang bergerak di bidang distribusi *consumer goods*. PT. Adam Dani Lestari juga bekerja sama dengan perusahaan multinasional. Beberapa produk yang didistribusi berupa produk Unilever, Wilmar, Perfetti, Fisian Flag, dan Walls. Produk tersebut didistribusikan ke beberapa outlet seperti Maju Bersama, Suzuya Superstore, Brastagi Supermarket, Irian, Indomaret, Alfamart dan hampir Sebagian besar toko-toko wilayah kota Medan. Pada saat ini, PT Adam Dani Lestari pada saat ini mengalami penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Penjualan PT. Adam Dani Lestari
Januari 2021 – Desember 2021

| Bulan | Target | Realisasi | Percentase |
|-----------|---------------|---------------|------------|
| Januari | 3,500,000,000 | 2,850,500,000 | 81% |
| Februari | 3,500,000,000 | 2,750,050,000 | 79% |
| Maret | 3,500,000,000 | 2,650,750,000 | 76% |
| April | 3,500,000,000 | 2,675,000,000 | 76% |
| Mei | 3,500,000,000 | 2,623,555,000 | 75% |
| Juni | 3,500,000,000 | 2,693,000,000 | 77% |
| Juli | 3,500,000,000 | 2,623,320,000 | 75% |
| Agustus | 3,500,000,000 | 2,634,120,000 | 75% |
| September | 3,500,000,000 | 2,652,000,000 | 76% |
| Oktober | 3,500,000,000 | 2,589,622,000 | 74% |
| November | 3,500,000,000 | 2,550,000,000 | 73% |
| Desember | 3,500,000,000 | 2,468,500,000 | 71% |

Sumber : Data primer yang diperoleh, 2022

Berdasarkan data penjualan dapat dilihat jika perusahaan terlihat tidak maksimal dan tidak mampu mencapai target penjualan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini memperlihatkan adanya penurunan pendapatan dari perusahaan yang juga memperlihatkan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan.

Knowledge sharing adalah kegiatan manajemen dalam melakukan pemberian atau transfer pengetahuan, ide, pengalaman, atau skill dari karyawan kepada karyawan lainnya untuk menciptakan dasar kebutuhan untuk kerja sama. Adapun fenomena permasalahan dalam *knowledge sharing* yaitu karyawan senior yang cenderung tidak mengajarkan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga karyawan baru kesulitan di dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dimiliki oleh karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Dalam fenomena permasalahan di budaya kerja, karyawan saat ini masih sering dalam melakukan pelanggaran peraturan dalam menjalankan pekerjaan seperti makan di ruangan kerja, absen tanpa pemberitahuan, telat hadir bekerja dan tidak mengerjakan tugas sesuai dengan *deadline* yang ditetapkan.

Lingkungan kerja adalah tempat kerja dan lokasi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan setiap harinya. Pada fenomena permasalahan lingkungan kerja, karyawan memiliki banyak masalah di perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang memiliki penerangan yang kurang baik, kerusakan alat kerja dan keamanan yang masih belum terjamin. Karyawan membutuhkan kenyamanan kerja sehingga lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan juga harus mendukung karyawan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat suatu fenomena yang menarik untuk diteliti apakah ada pengaruh peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Knowledge Sharing, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adam Dani Lestari”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. *Knowledge sharing* diantara karyawan yang tidak berjalan dengan baik terlihat dari karyawan yang tidak menguasai bidang pekerjaan sesuai dengan jabatan.
2. Budaya kerja karyawan yang belum sesuai dengan peraturan kerja yang terlihat dari jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran dalam pekerjaan.
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung karyawan di dalam menjalankan pekerjaan membuat karyawan tidak mampu bekerja dengan baik.

4. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan terlihat dari penjualan perusahaan yang mengalami penurunan.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut Andra dan Utami (2018), *knowledge sharing* merupakan sebagian dari proses utama dalam pengelolaan pengetahuan, dan terbukti dapat memaksimalkan penggunaan pengetahuan dengan cara mendistribusikan pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan

Menurut Rumijati (2017), *knowledge sharing* yaitu perilaku mengomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *knowledge collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki.

Menurut Subagyo dalam Firmaiansyah (2014) *knowledge sharing*, atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

I.3.2 Pengertian Budaya Kerja

Menurut Fahmi (2014:50), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Umam (2014:132), budaya organisasi adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi/perusahaan, termasuk pemikiran, tindakan, pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Menurut Torang (2013:107), budaya organisasi adalah kepercayaan, nilai, norma dan sistem yang membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah.

I.3.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:26), lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Afandi (2017:51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sunyoto (2013:43), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain

I.3.4 Pengertian Kinerja

Menurut Abdullah (2014:3), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di intitusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja menjadi hasil kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan selama waktu tertentu.

Menurut Edison (2016:190), kinerja menjadi hasil yang diukur selama kurun waktu tertentu berdasarkan kemampuan bekerja karyawan di perusahaan.

I.3.5 Pengertian *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja

Menurut Erwina dan Mira (2019), pelaksanaan *knowledge sharing* yang efektif telah mampu mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang mereka miliki kepada individu atau kelompok organisasi, akan memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Menurut Rumijati (2017), adanya kinerja yang tinggi dari karyawan, selain dukungan dari manajemen dalam bentuk *learning organization*, adanya pengaruh dalam pemberian informasi juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. *Knowledge sharing* juga memiliki peranan penting bagi organisasi. *Knowledge sharing* dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan individu dengan berbagi informasi dan pengetahuan antar satu sama lain.

Menurut Mardila dan Rahardjo (2017), *knowledge sharing* selanjutnya diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi individu seperti membuat keputusan dalam pemecahan masalah.

I.3.6 Pengertian Budaya Kerja terhadap Kinerja

Menurut Umam (2012:131), budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Menurut Uha (2015:228), menyatakan budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Namun tidak jarang pula organisasi yang hancur karena tidak mampu memelihara budaya organisasi yang produktif.

Menurut Wibowo (2013:376), budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ke arah lebih baik atau lebih buruk.

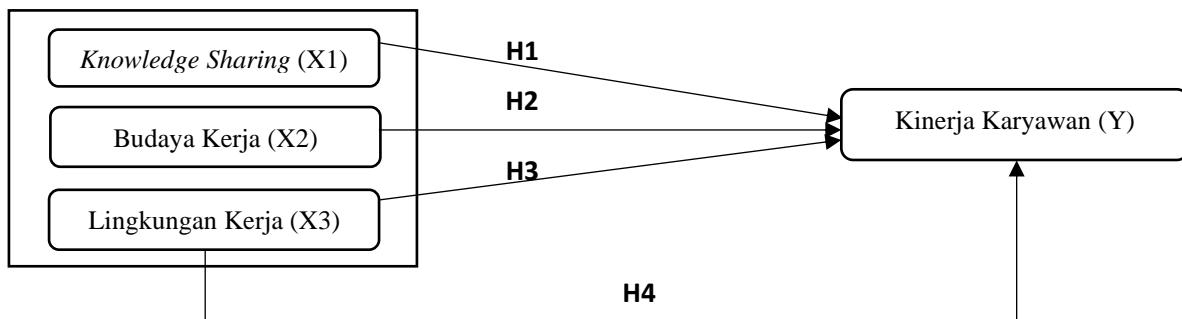
I.3.7 Pengertian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Badriyah (2015:234), berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa para pekerja yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrem, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Menurut Sunyoto (2013:44), lingkungan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

Menurut Priansa (2016:309), situasi pekerjaan disini adalah tugas dari pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan dan gaji yang didapat. Setiap aspek pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

I.4 Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.5 Penelitian Terdahulu

Tabel I.2 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Hasil |
|----|----------------------------|---|--|---|
| 1 | Sinaga dkk (2020) | Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Baker Hughes | X1=Budaya Organisasi X2=Lingkungan Kerja X3=Transfer Ilmu X4=Penerapan Teknologi Y= Kinerja Manajerial | Budaya organisasi, lingkungan kerja, transfer ilmu dan penerapan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT Baker Hughes |
| 2 | Lubertri dan Azizah (2020) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Pemediasi | X1=Budaya Organisasi X2=Komunikasi Organisasi Y1=Kinerja Karyawan Y2=Knowledge Sharing | Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>knowledge sharing</i> |
| 3 | Ferdian dan Devita (2020) | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan | X1=Budaya Organisasi X2=Knowledge Management Y= Kinerja Karyawan | Budaya Organisasi Dan <i>Knowledge Management</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan |

I.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari.
- H2: Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari.
- H4: *Knowledge sharing*, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari.