

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting baik bagi individu maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kelancaran suatu perusahaan, dan kemajuan suatu perusahaan juga bergantung pada keberadaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya dan cara mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia tidak dapat berfungsi tanpa adanya harapan bahwa karyawan akan bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan dalam Iswanto, Muin, dan Suryadi,2021)

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mengukur keberhasilan operasionalnya, karena semakin produktif karyawan suatu perusahaan maka keuntungan perusahaan pun akan semakin tinggi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Riana, Safitri, dan Herman (2022) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktivitas kerja merupakan tingkat tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mampu melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif dalam menghasilkan

suatu barang atau jasa, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut mempunyai produktivitas kerja yang tinggi sehingga berdampak pada keuntungan perusahaan, namun sebaliknya jika karyawan tersebut tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, tugas pekerjaannya tidak baik, sehingga akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah capaian hasil dari segenap potensi karyawan dengan mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya dihubungkan dengan waktu, kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang dijalankan.

Peneliti melakukan penelitian di PT Shinari Putra Kencana adalah perusahaan yang memegang *brand* mobil merk hyundai meliputi penjualan mobil baru dan service, yang beralamat Jl. ZA. Pagar Alam, Labuhan Ratu, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142. *Dealer* ini akan memfasilitasi pelanggan baik dari sisi layanan rutin maupun layanan lainnya yang mereka butuhkan. *Dealer* ini tentunya akan dilengkapi dengan fasilitas penjualan, servis, dan suku cadang atau layanan dan juga telah terintegrasi dengan program *click to buy* (CTB). Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada karyawan bagian *sales*, dikarenakan memiliki peran penting dalam proses penjualan mobil.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sales PT Shinari Putra Kencana Tahun 2023

Bulan	Target/Unit	Pencapaian/Unit	Persentase
Januari	60	62	103%
Februari	60	45	75%
Maret	60	41	68%
April	60	41	68%
Mei	60	42	70%
Juni	60	37	62%
Juli	60	34	57%
Agustus	60	43	72%
September	60	32	53%
Oktober	60	30	50%
November	60	49	82%
Desember	60	60	100%
Total	720	516	72%

Sumber: PT Shinari Putra Kencana, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, menjelaskan bahwa selama tahun 2023 pencapaian penjualan karyawan bagian *sales* PT Shinari Putra Kencana sebanyak 516 unit atau 72%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang dibebankan oleh perusahaan. Selain itu hasil wawancara yang telah dilakukan mengenai mengenai tidak tercapainya disebabkan oleh penggunaan bahasa saat menjelesakan produk kepada konsumen sulit dimengerti serta ketidak mampuan karyawan dalam menjawab setiap pertanyaan konsumen menunjukkan karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang kurang baik, kemudian tidak mampu mencari solusi terbaik menunjukkan kemampuan dalam bernegosiasi terbilang lemah dan karyawan sering terlalu lama dalam mengurus dokumen pembelian konsumen sehingga menghambat pembelian yang dilakukan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian *sales*, PT Shinari Putra Kencana harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan dan memegang peranan penting dalam manajemen pengetahuan dalam suatu perusahaan, perusahaan yang dapat menerapkan *knowledge sharing* dengan baik maka karyawan akan memiliki pengetahuan baru sehingga mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hasyim, Subiyanto dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi.

Knowledge sharing merupakan salah satu strategi perusahaan dalam berinovasi agar karyawan menjadi lebih produktif. Pengelolaan berbagi pengetahuan yang baik dalam organisasi bisnis dapat berdampak pada produktivitas karyawan. Pertumbuhan produktivitas suatu perusahaan dapat

dilihat dari produktivitas yang dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menginginkan karyawannya mampu menampilkan produktivitas kerja yang terbaik, karena baik buruknya produktivitas kerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1.2 Data Kehadiran *Knowledge Sharing* Bagian Sales PT Shinari Putra Kencana Tahun 2023

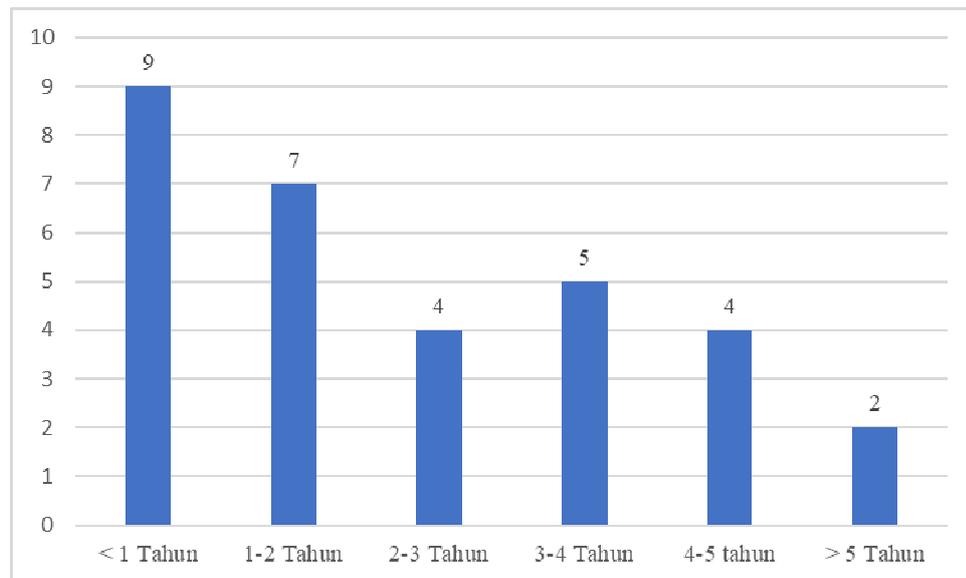
Program Pelatihan	Jumlah Peserta	Hadir	Tidak Hadir
<i>Product Knowledge</i>	31	25	6
<i>Negotiation</i>	31	27	4
<i>Role Play</i>	31	23	8
<i>Digital Marketing</i>	31	25	6

Sumber: PT Shinari Putra Kencana, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2, menjelaskan bahwa tidak semua karyawan mengikuti *knowledge sharing* yang diadakan perusahaan yang mengakibatkan tidak semua karyawan tidak semua karyawan dapat menemukan solusi dan informasi untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan karyawan yang ikut serta pelatihan juga kurang bersedia berbagi pengetahuan. Selain itu kurang optimalnya aktivitas *knowledge sharing* karyawan bagaian sales terlihat dari adanya karyawan senior yang enggan membagi pengalamannya kepada karyawan junior sehingga mengakibatkan mekanisme berbagi pengetahuan antar karyawan menjadi tidak lancar, dan kurang memanfaatkan kegiatan *sharing session* sehingga karyawan kurang aktif bertukar pikiran dan saran ketika menghadapi permasalahan yang ada sehingga produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan tidak tercapai.

Selain *knowledge sharing*, faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerja yang dilakukan karyawan sehingga dapat memahami serta melaksanakan tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik. Setiap pengalaman yang diperoleh seorang karyawan akan membantunya dalam melaksanakan tugas pekerjaan karena ditunjang dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dipahami. Kristianti, dan Sunarsi (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas.

Pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Kristianti dan Sunarsi, 2020). Menurut Riana, Safitri, dan Herman (2022) menyatakan bahwa pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suweca, Mitariani, dan Imbayani (2022) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas



Sumber: PT Shinari Putra Kencana, 2023

**Gambar 1.1 Data Lama Kerja Karyawan Bagian Sales
PT Shinari Putra Kencana Tahun 2023**

Berdasarkan Gambar 1.1, menjelaskan bahwa PT Shinari Putra Kencana memiliki banyak karyawan *sales* dengan lama kerja di < 1 Tahun sehingga belum memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan penjualan dan kurang memahami tugas dan tanggung jawab yang diarahkan oleh pimpinan sehingga tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai SOP perusahaan dan belum mampu memanfaatkan teknologi untuk melakukan penjualan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan menguji dengan variabel *knowledge sharing* dan pengalaman kerja dengan melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Shinari Putra Kencana”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana?
3. Apakah *knowledge sharing* dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Shinari Putra Kencana bagian *sales* berjumlah 31 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan produktivitas kerja

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah . PT Shinari Putra Kencana, yang beralamat Jl. ZA. Pagar Alam, Labuhan Ratu, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dimulai pada November 2023 sampai Februari 2024

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan produktivitas kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana
3. Untuk mengetahui apakah *knowledge sharing* dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Shinari Putra Kencana

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan produktivitas kerja

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi PT Shinari Putra Kencana

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup

dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran