

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Banyaknya perusahaan dan bisnis serta persaingan merupakan bentuk yang harus dihadapi oleh perusahaan sektor properti. Memberikan peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dan unggul harus selalu dijaga, dikelola dan ditekankan oleh perusahaan untuk menjaga kualitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan harus dilakukan upaya oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat mewujudkan nilai yang tinggi bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting, karena seringkali kinerja pegawai menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila kinerja karyawan kurang baik maka akan mempengaruhi optimalitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Hal ini akan menyebabkan penurunan pencapaian tujuan perusahaan.

Sutrisno (2017) Kinerja karyawan dapat diukur dari keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, hasil yang dapat dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kualitas dan kuantitasnya. Lijan Poltak Sinambela, dkk (2018) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Dan dalam penelitian Prasetyo (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepercayaan, pengetahuan dan motivasi. Dilihat dari hasil yang diperoleh pada penelitian sebelumnya, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena masih terdapat permasalahan di perusahaan tersebut. PT Slara Griya

Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perumahan subsidi yang didirikan dengan akta no 26 tanggal 29 Juli 2015 yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta (Buko Bukit Kencana 3) Kali Balau Kencana, Kecamatan Kedamaian, Kota Bandar Lampung dan PT Slara Griya Sejahtera telah menjual rumah subsidi dengan total 438 unit rumah dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020, baik di dalam kota Bandar Lampung maupun yang berada di luar kota Bandar Lampung.

Fenomena kinerja karyawan pada PT Slara Griya Sejahtera kurangnya semangat dan gairah kerja karyawan yang dapat dilihat dari seringnya karyawan yang datang terlambat dan seringnya tidak hadir ke kantor, sehingga pekerjaan sering tidak terselesaikan dan pekerjaan tidak mendapat hasil yang maksimal terlebih pada penjualan rumah dengan peminat yang berkurang karena kurang kurangnya inisiatif atau strategi dalam penjualan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan Unit Rumah Pada Tahun 2020**

No	Bulan	Rumah yang terjual	Target	Pencapaian
1	Januari	0 Unit	10 Unit	0%
2	Februari	5 Unit	10 Unit	50%
3	Maret	6 Unit	10 Unit	60%
4	April	4 Unit	10 Unit	40%
5	Mei	1 Unit	10 Unit	10%
6	Juni	5 Unit	10 Unit	50%
7	Juli	1 Unit	10 Unit	1%
8	Agustus	3 Unit	10 Unit	30%
9	September	2 Unit	10 Unit	20%
10	Oktober	1 Unit	10 Unit	10%
11	November	5 Unit	10 Unit	50%
12	Desember	2 Unit	10 Unit	20%

*Sumber data : PT Slara Griya Sejahtera tahun 2020*

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah penjualan unit perumahan yang terjual setiap bulannya mengalami penurunan dan tidak ada yang mencapai target setiap bulannya. Dari data tersebut dapat dilihat pencapaian tertinggi terdapat pada bulan maret yaitu penjualan 6 unit, sedangkan bulan januari terendah sama sekali tidak ada penjualan. PT Slara Griya Sejahtera selama 5 tahun tidak merekrut karyawan karena menggunakan kerangka keluarga, yang akibatnya SDM sebagian besar hanya kondisi keluarga dengan informasi yang kurang dalam pencapaian pada PT. Slara Griya Sejahtera mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan terutama dalam penerapan teknologi informasi.

Selain itu fenomena yang terjadi pada PT Slara Griya Sejahtera adalah kepercayaan. pemimpin tidak memberikan wewenang pada setiap karyawan untuk mengambil keputusan sendiri dalam suatu masalah. Rendahnya kemampuan untuk menahan emosi pada diri membuat pimpinan memiliki kepercayaan yang rendah pada karyawannya. Pada PT Slara Griya Sejahtera kepercayaan sangatlah penting bagi perusahaan yang sebagai bentuk pemeliharaan sumber daya manusia, karena dengan adanya sebuah kepercayaan berguna untuk mencapai sebuah tujuan baik bagi karyawan dan pimpinan namun yang terjadi pimpinan tidak memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri dalam suatu masalah sehingga terkadang membuat pekerjaan sedikit terhambat karena harus menunggu keputusan pimpinan. Namun, pekerja tetap setia pada otoritas karena cenderung terlihat bahwa ketika pemerintah tidak mengizinkan mereka untuk melakukan sesuatu, karyawan tidak akan melakukannya tanpa persetujuan inisiatif. Kepercayaan tidak diberikan karena pasti, itu diperoleh dengan asumsi yang pasti, berdasarkan informasi, kesamaan, dan keterlibatan orang lain, mengesampingkan upaya untuk menciptakan. Kepercayaan bergantung pada beberapa faktor relasional dan antara faktor otoritas seperti keterampilan, kehormatan, kepercayaan, dan perhatian. Kepercayaan adalah evaluasi hubungan seseorang dengan orang lain yang akan menyelesaikan pertukaran tertentu sesuai asumsi dan dalam iklim yang sarat dengan kerentanan (Pavlo dalam Doni Juni, 2017). Karena keyakinan adalah disposisi, keyakinan

seseorang dalam setiap kasus tidak valid atau keyakinan saja bukanlah jaminan kebenaran. Priansa (2017), kepercayaan adalah asumsi yang pas dalam iklim yang penuh dengan kerentanan yang merupakan penilaian hubungan seseorang dengan orang lain yang akan mengeksekusi. Brown dkk (2015), yang juga menyatakan bahwa kepercayaan pekerja di lingkungan kerja mempengaruhi pelaksanaan karyawan. Kepercayaan sangat penting untuk pelaksanaan pekerja karena kepercayaan memberdayakan partisipasi yang disengaja.

Fenomena lain yang terjadi di PT Slara Griya Sejahtera adalah banyaknya karyawan yang tidak memberikan informasi kepada karyawan lainnya yang berbeda sehingga pemikiran dan kemajuan masih kurang, seperti yang terjadi ketika ada karyawan baru atau junior dan pada saat ada perpindahan pekerjaan karyawan lama atau senior tidak memberikan informasi apa saja yang menjadi tugas atau apa saja yang harus dilakukan karyawan baru tersebut. Meskipun karyawan baru atau junior memiliki inisiatif ketika menyelesaikan pekerjaan pindahan pada pekerja yang berbeda. Meski demikian, inisiatif tersebut juga membutuhkan inspirasi bagi bawahannya untuk berbagi data dan informasi. Sedangkan informasi diperlukan bagi karyawan untuk memiliki pilihan untuk bekerja pada kualitas dan kuantitas baik untuk organisasi atau untuk pekerja yang sebenarnya. Selanjutnya, penting untuk menerapkan berbagi informasi yang baik dan benar untuk karyawan. Berbagi informasi adalah perkembangan siklus membuat, menyampaikan dan melaksanakan sebagai mencari tahu bagaimana mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan. Ukuran peningkatan kemampuan pekerja tidak dapat dipisahkan dari informasi yang tepat dari para eksekutif. Kerangka administrasi dapat lebih mengembangkan eksekusi pekerja. Helmi dan Elita (2016), Manajemen pengetahuan terdiri dari dua jenis, yakni pengetahuan eksplisit dan tacit. Malik dan Kawal (2017), menyatakan bahwa pengetahuan adalah gabungan pengalaman, nilai-nilai, manifestasi latar belakang seseorang dan visi yang kompleks. Han dan Chen (2017), mengatakan bahwa *knowledge sharing* adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan. Hal ini disebabkan oleh

kekhawatiran akan statusnya, ataupun juga sikap kurang memberi penghargaan terhadap karyawan lainnya (Aminuddin *et al.*, 2017).

Haq dan Anwar (2016), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi aktivitas *knowledge sharing*, yaitu karakteristik individu yang membawa pengetahuan, serta karakteristik kelompok dan organisasi. Para peneliti telah mengidentifikasi dan menjelaskan mengenai dari aktivitas *knowledge sharing*. Sebagai contoh, karakteristik personal individu, yang mencakup variabel-variabel demografis seperti umur dan jenis kelamin. Seiring dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dari masa ke masa, inovasi yang mampu dihasilkan oleh manusia pun semakin berkembang, ini merupakan konsekuensi logis dari adanya dinamika masalah dan kebutuhan hidup manusia yang selalu hadir dan semakin meningkat. Pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan masih kurang sebagai pembelajaran untuk karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPERCAYAAN DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SLARA GRIYA SEJAHTERA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalahnya tersebut maka dapat di rumuskan masalah berikut :

1. Apakah kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Slara Griya Sejahtera?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Slara Griya Sejahtera?
3. Apakah kepercayaan dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Slara Griya Sejahtera?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup penelitian adalah seluruh karyawan PT Slara Griya Sejahtera.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kepercayaan dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Ruang lingkup tempat penelitian ini karyawan PT Slara Griya Sejahtera Jl. Soekarno Hatta (Ruko Bukit Kencana 3) Kali Balau Kencana, Kecamatan Kedamain, Kota Bandar Lampung

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada ulan Maret s/d Agustus 2021.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah manajemen sumber daya manusia mengenai hasil kinerja karyawan berdasarkan kepercayaan dan *knowledge sharing* dan kinerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran maka peneliti harus mempunyai tujuan. Adapun tujuan tersebut meliputi:

1. Untuk mengetahui kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.
2. Untuk mengetahui *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.
3. Untuk mengetahui kepercayaan dan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini yang dilakukan pada kinerja karyawan PT Slara Griya Sejahtera.

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat di bangku perkuliahan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan Atau Organisasi**

Bagi perusahaan PT Slara Griya Sejahtera penelitian ini dapat memberi masukan, informasi dan evaluasi akan hal-hal yang membuat perbandingan kinerja karyawan khususnya dalam hal kepercayaan dan *knowledge sharing*.

### **1.5.3 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.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah tentang pengaruh kepercayaan dan *knowledge sharing* perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

### **BAB II : Landasan Teori**

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang pengaruh kepercayaan dan *knowledge sharing*

dan juga karakteristik pekerjaan penelitian terdahulu tentang kepercayaan dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan *instrument*, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

### **BAB V : Simpulan Dan Saran**

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

