

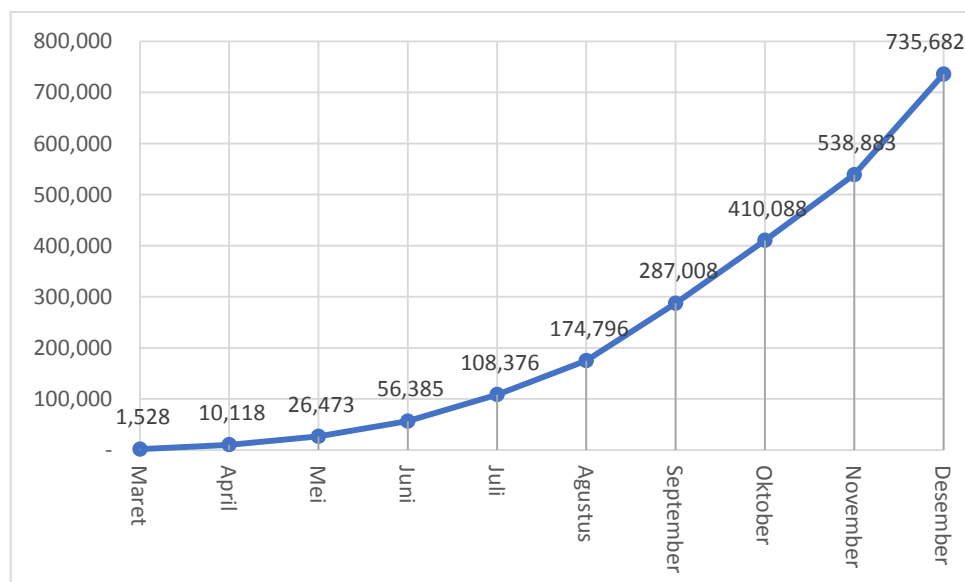
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang terkena wabah dari pandemi Covid-19. Permasalahan terkait pandemi Covid-19 tersebut telah sangat mempengaruhi kehidupan bermasyarakat yang menimbulkan perasaan cemas dan panik di kalangan masyarakat Indonesia dan belum dapat diprediksi sampai kapan permasalahan wabah tersebut akan tuntas. Selama ini telah banyak masyarakat Indonesia yang terkena virus Covid-19 dan kasus penyebaran Covid-19 di Indonesia terus mengalami peningkatan. Berikut ini merupakan grafik 1.1 mengenai data kasus pandemi Covid-19 di Indonesia tahun 2020.

Grafik 1.1

Data Kasus Pandemi Covid-19 Di Indonesia Tahun 2020



Sumber : <https://covid19.go.id/> , 24 April 2021

Berdasarkan grafik 1.1 mengenai data kasus pandemi Covid-19 di Indonesia tahun 2020, menjelaskan bahwa perkembangan dari kasus pandemi Covid-19 di Indonesia yang terjadi pada bulan Maret - Desember 2020 sebanyak 735.682 kasus dan hingga sampai saat ini terdata sebagai korban yang sembuh sebanyak 1.487.369 jiwa dan korban yang telah meninggal dunia sebanyak 44.346 jiwa. Terus terjadinya peningkatan kasus pandemi Covid-19 di Indonesia semakin memperburuk perekonomian Indonesia di hampir semua sektor industri maupun perusahaan yang ada di Indonesia karena terhambatnya aktivitas pekerjaan sehingga produktivitas kerja dari karyawan kurang optimal.

Produktivitas merupakan hasil yang telah diperoleh perusahaan setelah mengalami beberapa tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan, dikarenakan produktivitas kerja menjadi salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas karyawan. Produktivitas kerja bukan hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, melainkan kualitas kerja juga menjadi salah satu penilaian penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu Perusahaan harus memperhatikan kuantitas serta kualitas kerja jika ingin menciptakan produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

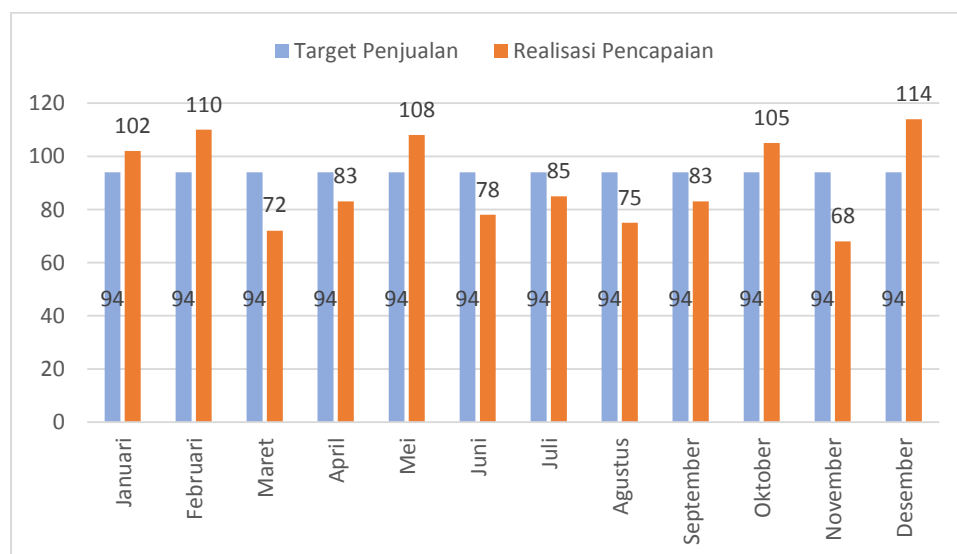
Dampak positif produktivitas kerja yang tinggi bagi dapat berupa peningkatan pendapatan perusahaan yang bermanfaat untuk menjaga kelangsungan hidup sebuah perusahaan serta meningkatnya jumlah pendapatan yang diterima karyawan dari perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan dapat berkembang bahkan mengalami kerugian jika produktivitas kerja karyawan tidak mengalami peningkatan, oleh karena itu baik perusahaan maupun karyawan harus terus meningkatkan produktivitas kerja. Alam (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk)

yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Maliah dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami permasalahan terkait produktivitas kerja yaitu AUTO 2000 Bandar Lampung merupakan bagian dari PT. Astra International Tbk, perusahaan ini bergerak di bidang penyaluran resmi kendaraan beroda empat produksi Toyota, Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung merupakan kantor cabang yang menangani penyaluran resmi produk mobil Toyota yang bertanggung jawab dalam hal penjualan, service, dan suku cadang di Bandar Lampung. Bagian *marketing* merupakan bagian terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil, apabila penjualan mobil menurun, maka perusahaan mengalami penurunan pendapatan bahkan mengalami kerugian. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada karyawan bagian *marketing*. Berikut ini grafik 1.2 mengenai data penjualan mobil AUTO 2000 Bandar Lampung Tahun 2019

Grafik 1.2

Data Penjualan Mobil AUTO 2000 Bandar Lampung Tahun 2019



Sumber : AUTO 2000 Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan grafik 1.2 mengenai data penjualan mobil AUTO 2000 Bandar Lampung Tahun 2019, menjelaskan bahwa realisasi pencapaian penjualan mobil pada AUTO 2000 Bandar Lampung Tahun 2019 sebanyak 1083 unit atau 96%, dari data tersebut realisasi pencapaian penjualan dapat dikatakan baik, namun dalam industri penjualan khususnya mobil hasil tersebut, tidak sesuai dengan harapan atau target perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan produktivitas kerja dari karyawan. Berikut ini tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan yang mencapai target

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Yang Mencapai Target

Bulan	Jumlah Karyawan	
	Tercapai Target	Tidak Target
Januari	45	0
Februari	45	0
Maret	33	12
April	39	6
Mei	45	0
Juni	37	8
Juli	42	3
Agustus	35	10
September	41	4
Oktober	45	0
November	30	15
Desember	45	0
Rata-Rata	40	5

Sumber : AUTO 2000 Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan yang mencapai target tahun 2019, menjelaskan bahwa jumlah karyawan yang mencapai target terkecil berada pada bulan November sebanyak 30 karyawan dan 15 karyawan lain belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, rata-rata dalam satu tahun ada 5 karyawan yang tidak mencapai target, hal ini pun menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara kepada supervisor AUTO 2000 Bandar Lampung terkait permasalahan produktivitas kerja karyawan bagian

marketing dikarenakan kurangnya pengetahuan tentang produk, kemampuan negosiasi lemah, kurangnya kerjasama dari team *marketing* dan semangat kerja yang menurun.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang baik maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian *marketing*. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan *knowledge sharing* dan budaya organisasi. Erwina dan Mira (2019) menyatakan bahwa 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 hasil kerja yang dicapai. Yunita dan Saragih (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari pegawai, dan pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan perusahaan

Riset penelitian yang dilakukan Natalardo dan Sunardi (2018) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Saputra, Finthariasari dan Bustami (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas, namun berbeda pendapat dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) yang menyatakan bahwa perilaku *knowledge sharing* tidak sebagai variabel yang mempengaruhi langsung terhadap produktivitas dan Matahelumual dan Kawet (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas

Variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan aset penting bagi perusahaan yang memiliki peran utama dalam manajemen pengetahuan dalam suatu perusahaan. *knowledge sharing* berupa proses bersama di mana

individu bertukar pengetahuan dan bersama-sama menciptakan solusi baru dalam menangani permasalahan yang ada di perusahaan. Setiap proses *knowledge sharing* selalu berkaitan dengan bagaimana mengumpulkan informasi dan memberikan informasi atau data kepada orang lain, melalui pertukaran pengetahuan baik secara formal dan informal, karyawan dapat berbagi ilmu atau informasi dengan sesama rekan kerjanya

Penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan perusahaan untuk para karyawan dapat dilaksanakan dengan baik akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi perusahaan memiliki manfaat yang cukup besar bagi perusahaan jika dilaksanakan dan diterapkan dengan baik oleh karyawannya. Manfaat tersebut antara lain perusahaan memiliki karyawan yang siap kerja khususnya karyawan baru perusahaan, sehingga menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, namun sebaliknya jika Penerapan *knowledge sharing* yang dilakukan perusahaan kurang baik maka karyawan akan kurang informasi dan pengetahuan mengenai pekerjaannya sehingga produktivitas kerja karyawan kurang optimal. Saefulloh (2017) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan seperangkat perilaku yang meliputi bagaimana karyawan saling membantu dalam bekerja sama bertukar pengetahuan, mempertinggi kapasitas belajar individu, dan mengembangkan kemampuan individu untuk mencapai tujuan. Berikut ini tabel 1.2 mengenai kegiatan *knowledge sharing* karyawan bagian *marketing*.

Tabel 1.2
Kegiatan Knowledge Sharing Karyawan Bagian Marketing
Pada Bulan Mei 2021

Jenis Kegiatan	Pelaksanaan	Jumlah karyawan	Total Kehadiran Seharusnya	Kehadiran	Tidak Hadir
<i>Manajemen Review</i>	Setiap 1 minggu sekali	37	148	136	12
<i>Sharing Session</i>	Setiap 1 Bulan sekali	45	45	41	4

Sumber : AUTO 2000 Bandar Lampung, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai kegiatan *knowledge sharing* karyawan bagian *marketing*, menjelaskan bahwa kurangnya kesadaran karyawan terhadap kegiatan *knowledge sharing* dimana beberapa karyawan tidak mengikuti pertemuan rutin untuk mengevaluasi pencapaian karyawan, yang menyebabkan tidak semua karyawan mendapatkan solusi serta informasi dalam menghadapi permasalahan yang ada pada team maupun individu karyawan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara supervisor yang kepada pihak AUTO 2000 Bandar Lampung terdapat permasalahan terkait *knowledge sharing* pada bagian *marketing* yaitu penerapan *knowledge sharing* belum maksimal hal ini terlihat dari karena tidak semua karyawan lama mau membagi pengalaman serta pengetahuan mengenai *marketing* kepada karyawan baru. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bagian *marketing* belum mampu secara maksimal menerapkan budaya *knowledge sharing* yang telah dibangun oleh AUTO 2000 Bandar Lampung sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Selain variabel *knowledge sharing*, Variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan sebuah sistem yang dibentuk oleh perusahaan untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama yang diikuti oleh seluruh karyawan dan sistem tersebut merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi pada sebuah perusahaan dapat menjadi salah satu pedoman kerja yang dapat mengarahkan karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan.

Budaya organisasi yang dibangun oleh perusahaan dapat diterapkan dengan baik oleh karyawan dapat menciptakan hasil kerja karyawan yang lebih efektif dan efisien sehingga meningkatkan hasil pencapaian karyawan, namun

jika budaya organisasi yang dibangun oleh perusahaan tidak dapat diterapkan dengan oleh karyawan maka karyawan akan bersikap tidak peduli dengan lingkungan eksternal dan internal perusahaan, kurangnya kerja sama antara para karyawan serta karyawan tidak berkeinginan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan untuk meningkatkan pencapaian perusahaan. Saputra, Fintahiasari & Bustami (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, serta filsafat, kebiasaan ini yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri ataupun pemimpin organisasi yang mensosialisasikan dan diterapkannya kepada anggota baru dalam organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen serta mencapai tujuan organisasi.

Saat ini, budaya organisasi *FIRST* (*focus on customer, integrity, respect for other, strive for excellence, dan team work*) merupakan budaya yang dijalankan AUTO 2000 Bandar Lampung, yang memiliki pengertian sebagai berikut *focus on customer* merupakan budaya kerja yang menerapkan bahwa karyawan senantiasa fokus dalam melayani kebutuhan pelanggan, baik eksternal maupun internal, *integrity* merupakan budaya kerja yang menerapkan bahwa karyawan menjunjung tinggi kejujuran dan kebenaran dalam semua aktivitas pekerjaannya, *respect for other* merupakan budaya kerja yang menerapkan bahwa karyawan harus saling menghargai dan menghormati pelanggan maupun rekan kerja, *strive for excellence* merupakan budaya kerja yang menerapkan bahwa karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik dan *team work* merupakan budaya kerja yang menerapkan bahwa karyawan harus mampu membina kerjasama antara rekan kerja.

Budaya *FIRST* tersebut menjelaskan aspek-aspek yang harus dipenuhi untuk mewujudkan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karena itu, dalam setiap dimensi tersebut diatur mengenai apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh perusahaan dan

karyawan. Dengan demikian akan tercapai perilaku positif dalam diri karyawan yang pada akhirnya akan tercermin dalam kinerja karyawan

Budaya organisasi yang dibangun tersebut diharapkan dapat mengarahkan karyawan untuk dapat pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Budaya FIRST disosialisasikan kepada seluruh karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama disetiap program dan aktivitas karyawan, namun penerapan budaya organisasi yang dilakukan masih belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga beberapa karyawan belum memahami nilai-nilai dari budaya organisasi yang dibangun.

Berdasarkan hasil wawancara yang kepada pihak AUTO 2000 Bandar Lampung terdapat permasalahan terkait budaya organisasi perusahaan pada bagian *marketing* yaitu beberapa karyawan memiliki komunikasi yang tidak baik dengan sesama rekan kerja, atasan maupun konsumen, seringkali terlambat datang ke kantor serta tidak mematuhi prosedur kerja yang berlaku di dalam perusahaan dan tidak mengutamakan kepuasan konsumen. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bagian *marketing* belum mampu secara maksimal menerapkan budaya organisasi yang telah dibangun oleh AUTO 2000 Bandar Lampung sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan menguji dengan variabel *knowledge sharing* dan budaya organisasi, melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN AUTO 2000 BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas. maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Auto 2000 Bandar Lampung ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Auto 2000 Bandar Lampung ?
3. Apakah *knowledge sharing* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Auto 2000 Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan AUTO 2000 Bandar Lampung bagian *marekting* berjumlah 45 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah AUTO 2000 Bandar Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jl. Raden Intan, 61A, Lampung, 35118

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2020 sampai Agustus 2021

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi dimensi *knowledge sharing*, budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas. maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Auto 2000 Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Auto 2000 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui *knowledge sharing* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Auto 2000 Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi AUTO 2000 Bandar Lampung

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran *knowledge sharing* dan budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan AUTO 2000 Bandar Lampung

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *knowledge sharing* dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas tentang *knowledge sharing* dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN