

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

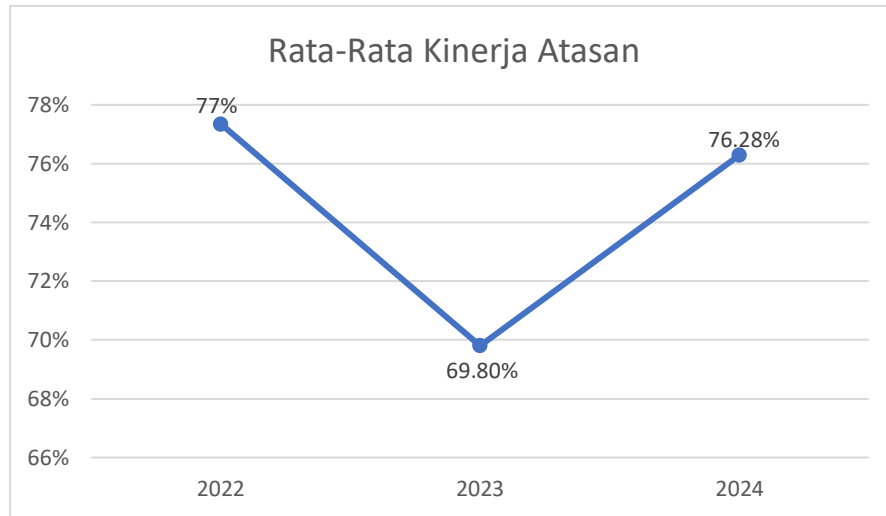
### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dianggap sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif (Afrianti *et al.* 2024:91). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Antara *et al.* 2023:510).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat memaksimalkan kualitas sumber daya manusia yang akan memengaruhi kinerja. Menurut Dewi & Hadiyanti. (2022:3110) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan oleh setiap individu yang ada di dalam organisasi (Khaerana & Mangiwa. 2021:164). Mathis & Jackson. (2006:378) menyebutkan bahwa terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas hasil kerja, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.

Dalam upaya mengelola kinerja karyawan, organisasi tidak hanya berfokus pada satu aspek tertentu, melainkan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja. Menurut Kasmir. (2016:189), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat fenomena permasalahan pada kinerja karyawan PT Ratupanca Jaya Mandiri. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2022-2024 terjadi kenaikan dan penurunan kinerja setiap tahun, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai kondisi yang stabil, sehingga diperlukan perhatian lebih dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT Ratupanca Jaya Mandiri.

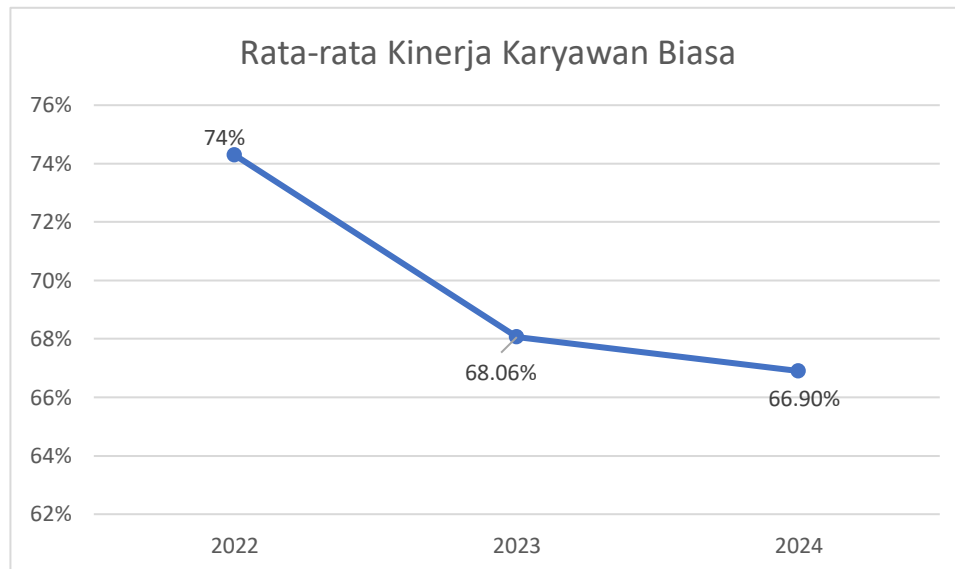


**Grafik 1.1 Rata-rata Kinerja Atasan Tahun 2022-2024**

Sumber : PT Ratupanca Jaya Mandiri

Berdasarkan grafik 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja atasan PT Ratupanca Jaya Mandiri masih menunjukkan pola yang fluktuasi. Pada tahun 2023, kinerja karyawan mengalami penurunan hingga mencapai angka 69.80%, meskipun kembali meningkat menjadi 76.28% pada tahun 2024, namun penurunan tersebut dapat mengindikasikan adanya hambatan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik dari aspek internal maupun eksternal yang belum teridentifikasi secara spesifik. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas di tingkat karyawan atasan belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan masih membutuhkan perhatian lebih lanjut untuk mencapai stabilitas kinerja.

Sementara itu, fluktuasi kinerja pada tingkat atasan berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan biasa. Hal ini disebabkan karena atasan memiliki peran strategis dalam memberikan arahan, pengawasan, serta pengambilan keputusan yang menjadi acuan bagi pelaksanaan tugas karyawan. Dengan demikian, ketidakstabilan kinerja atasan dapat tercermin pada capaian kinerja karyawan biasa, sebagaimana ditunjukkan pada Grafik 1.2.



**Grafik 1.2 Rata-rata Kinerja Karyawan Biasa Tahun 2022-2024**

Sumber : PT Ratupanca Jaya Mandiri

Berdasarkan grafik 1.2 kinerja karyawan biasa mengalami penurunan setiap tahunnya. Meskipun angka penurunan masih dalam kategori baik, tren penurunan ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan biasa belum stabil dan relatif menurun dari tahun ke tahun. Hal mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang memengaruhi konsistensi pencapaian kinerja karyawan.

Sejalan dengan data tersebut, hasil wawancara dengan Staf HRD menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir berada pada kategori cukup. Meskipun demikian, pencapaian tersebut belum menunjukkan tingkat kestabilan dari tahun ke tahun dan belum memenuhi target perusahaan yang menetapkan standar kinerja sebesar 100%. Sehingga perlu diidentifikasi lebih lanjut terhadap aspek-aspek

yang masih perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat berkembang secara konsisten serta memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam pembahasan di atas Kasmir. (2016:189) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu aspek, melainkan hasil dari kombinasi berbagai kondisi yang saling terkait.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD, diperoleh gambaran awal mengenai beberapa aspek yang sering menjadi kendala dalam pencapaian kinerja karyawan. Beberapa faktor yang diidentifikasi antara lain lingkungan kerja yang kurang kondusif, tingkat disiplin yang masih perlu ditingkatkan, motivasi kerja yang belum stabil, serta peran kepemimpinan yang dirasakan belum sepenuhnya berjalan dengan optimal. Informasi ini memberikan indikasi awal bahwa terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, untuk menentukan variabel penelitian secara lebih objektif dan terukur, peneliti tidak hanya mengandalkan hasil wawancara, melainkan juga melakukan pra-penelitian tahap kedua melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner ini berisi 13 aspek yang berpengaruh terhadap kinerja, dan responden diminta memberikan penilaian dengan memilih kategori “paling penting” atau “bukan paling penting.” Melalui analisis terhadap hasil kuesioner ini, peneliti dapat membandingkan pandangan pihak manajemen dengan kondisi yang dirasakan langsung oleh karyawan, sehingga faktor-faktor yang ditetapkan sebagai variabel penelitian benar-benar mencerminkan situasi lapangan secara objektif. Aspek-aspek yang memperoleh persentase tertinggi dalam kategori “paling penting” dipilih sebagai variabel penelitian. Hasil dari tahap pra-penelitian kedua ini akan disajikan pada tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvei Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di PT**  
**Ratupanca Jaya Mandiri**

| No | Aspek Kinerja           | Jumlah Pemilih |                      |           | Persentase Jawaban |                      |             |
|----|-------------------------|----------------|----------------------|-----------|--------------------|----------------------|-------------|
|    |                         | Paling Penting | Bukan Paling Penting | Total     | Paling Penting     | Bukan Paling Penting | Total       |
| 1  | Kemampuan dan Keahlian  | 10             | 4                    | 14        | 71%                | 29%                  | 100%        |
| 2  | <b>Pengetahuan</b>      | <b>13</b>      | <b>1</b>             | <b>14</b> | <b>93%</b>         | <b>7%</b>            | <b>100%</b> |
| 3  | Rancangan Kerja         | 10             | 4                    | 14        | 71%                | 29%                  | 100%        |
| 4  | Kepribadian             | 11             | 3                    | 14        | 79%                | 21%                  | 100%        |
| 5  | <b>Motivasi Kerja</b>   | <b>13</b>      | <b>1</b>             | <b>14</b> | <b>93%</b>         | <b>7%</b>            | <b>100%</b> |
| 6  | Kepemimpinan            | 12             | 2                    | 14        | 86%                | 14%                  | 100%        |
| 7  | Gaya Kepemimpinan       | 9              | 5                    | 14        | 64%                | 36%                  | 100%        |
| 8  | Budaya Organisasi       | 11             | 3                    | 14        | 79%                | 21%                  | 100%        |
| 9  | Kepuasan Kerja          | 8              | 6                    | 14        | 57%                | 43%                  | 100%        |
| 10 | <b>Lingkungan Kerja</b> | <b>14</b>      | <b>0</b>             | <b>14</b> | <b>100%</b>        | <b>0%</b>            | <b>100%</b> |
| 11 | Loyalitas               | 9              | 5                    | 14        | 64%                | 36%                  | 100%        |
| 12 | Komitmen                | 11             | 3                    | 14        | 79%                | 21%                  | 100%        |
| 13 | Disiplin kerja          | 12             | 2                    | 14        | 86%                | 14%                  | 100%        |

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 1.1, hasil prasurvei memberikan gambaran bahwa faktor-faktor yang dinilai paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan berkaitan dengan aspek kondisi kerja, dorongan individu, serta penguasaan pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh aturan dan sistem organisasi, melainkan juga oleh lingkungan kerja yang kondusif, tingkat motivasi yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja

secara optimal, serta ketersediaan pengetahuan yang dapat dibagikan dan dimanfaatkan dalam setiap proses kerja yang dilakukan.

Dengan demikian, peneliti menetapkan tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *knowledge* (pengetahuan), lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Pemilihan ketiga variabel ini didasarkan pada hasil pra-survei yang menunjukkan tingkat urgensi paling tinggi dibandingkan faktor lainnya, sehingga dinilai paling relevan untuk diteliti lebih lanjut dalam konteks PT Ratupanca Jaya Mandiri.

Faktor pertama yang dimungkinkan berpengaruh terhadap terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Ratupanca Jaya Mandiri adalah *knowledge* (pengetahuan). Pengetahuan merupakan elemen yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi, terutama dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Kesadaran akan pentingnya pengetahuan sebagai aset strategis mendorong organisasi untuk terus mengelola dan mengembangkan kapasitas intelektual yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Pengelolaan pengetahuan yang efektif dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi (Sandra *et al.* 2022:286).

Dalam perkembangannya, ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami kemajuan yang sangat cepat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk tidak hanya memiliki pengetahuan dasar, tetapi juga senantiasa memperbaharui, melengkapi, memperluas, dan menciptakan pengetahuan baru. Salah satu cara paling efektif bagi organisasi untuk mengembangkan kompetensi sekaligus memperluas pengetahuan karyawan adalah melalui *knowledge sharing* (Sandra *et al.* 2022:286).

*Knowledge sharing* merupakan suatu proses berbagi pengetahuan, dari pengetahuan yang dimiliki seorang individu menjadi suatu bentuk yang dapat dimengerti dan digunakan oleh individu lain. Penggunaan kata *sharing* merepresentasikan kondisi seseorang yang telah memiliki pengetahuan, lalu menyebarkan ilmu tersebut agar dapat digunakan oleh orang lain. Selain itu, *sharing* menunjukkan bahwa menyebarkan pengetahuan tidak sama dengan menemukan ilmu tersebut, sehingga *sharing* dapat menghasilkan kepemilikan bersama antara penyebar dan penerima pengetahuan (Ackhoff dalam Santoso. 2018:11).

Dalam konteks organisasi modern, kemampuan untuk berbagi dan menyebarkan pengetahuan menjadi faktor penting bagi tercapainya inovasi, efisiensi, serta peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, membangun budaya *knowledge sharing* merupakan langkah strategis yang perlu dikembangkan oleh organisasi untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia (Lestyowati. 2024:62).

Praktik *knowledge sharing* juga semakin penting karena pengetahuan dalam organisasi tidak berhenti pada individu, tetapi berpindah melalui berbagai bentuk interaksi kerja, baik melalui kegiatan formal seperti *briefing*, rapat, diskusi, dan kolaborasi tim, maupun melalui komunikasi informal dalam aktivitas sehari-hari. Dalam proses tersebut, karyawan saling berbagi pengalaman dan pemahaman prosedural, mencakup *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*, sehingga aliran pengetahuan tidak hanya terbatas pada forum resmi, tetapi juga diperkuat oleh dinamika interaksi sosial di lingkungan kerja. Pola pergerakan pengetahuan yang bersifat kolektif ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu dalam menguasai pengetahuan, melainkan oleh sejauh mana pengetahuan tersebut dibagikan, diakses, dan dimanfaatkan secara bersama. Oleh karena itu, konsep *knowledge sharing* dipandang lebih komprehensif dalam menggambarkan dinamika pertukaran pengetahuan dalam organisasi serta relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan (Budiyono *et al.* 2024:161).

Penelitian yang dilakukan oleh Aritonang *et al.* (2023:187) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Sanjaya & Tania. (2023:389) yang menyebutkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu untuk mengetahui seberapa pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan prasurvei kepada 25 orang karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Prasurvei *Knowledge Sharing***

| No | Pertanyaan                                                                                     | Responden |     |       |     | Total |      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-------|-----|-------|------|
|    |                                                                                                | Ya        | %   | Tidak | %   | N     | %    |
| 1  | Apakah Pemimpin anda aktif berbagi informasi dan pengetahuan yang berguna untuk pekerjaan?     | 8         | 32% | 17    | 68% | 25    | 100% |
| 2  | Apakah anda mampu mencari solusi kreatif untuk mengatasi permasalahan di tempat kerja?         | 10        | 40% | 15    | 60% | 25    | 100% |
| 3  | Apakah anda dapat menyesuaikan pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja?                    | 11        | 44% | 14    | 56% | 25    | 100% |
| 4  | Apakah perusahaan memiliki sistem yang memudahkan anda berbagi pengetahuan dengan rekan kerja? | 8         | 32% | 17    | 68% | 25    | 100% |

Sumber : Survei pendahuluan, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 hasil prasurvei terhadap 25 responden menunjukkan bahwa penerapan *knowledge sharing* masih belum optimal. Sebanyak 68% responden menyatakan bahwa pemimpin mereka kurang aktif dalam berbagi pengetahuan dan perusahaan belum menyediakan sistem yang mendukung pertukaran pengetahuan antar karyawan. Selain itu, 60% responden belum mampu mencari solusi kreatif, dan 56% mengalami kesulitan dalam menyesuaikan pengetahuan baru untuk meningkatkan kinerja.

Selain *knowledge sharing*, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan PT Ratupanca Jaya Mandiri adalah lingkungan kerja. Menurut Enny. (2019:56) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat Memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Auradriana & Husainah. (2025:1504) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Nugroho & Santosa. (2024:1636) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu untuk mengetahui seberapa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan pra survei kepada 25 orang karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja**

| No | Pertanyaan                                                                                                | Responden |     |       |     | Total |      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-------|-----|-------|------|
|    |                                                                                                           | Ya        | %   | Tidak | %   | N     | %    |
| 1  | Apakah rekan kerja anda saling membantu dan memberikan dukungan saat menghadapi kesulitan pekerjaan?      | 8         | 32% | 17    | 68% | 25    | 100% |
| 2  | Apakah tempat kerja anda terasa tenang karena tingkat kebisingannya rendah?                               | 4         | 16% | 21    | 84% | 25    | 100% |
| 3  | Apakah anda merasa peraturan kerja adil dan diterapkan secara konsisten?                                  | 16        | 64% | 9     | 36% | 25    | 100% |
| 4  | Apakah cahaya penerangan (lampu) di ruang kerja anda terpancar dengan tepat dan tidak membuat mata silau? | 11        | 44% | 14    | 56% | 25    | 100% |
| 5  | Apakah suhu udara di tempat kerja anda terasa sejuk dan mendukung kenyamanan saat bekerja?                | 4         | 16% | 21    | 84% | 25    | 100% |
| 6  | Apakah sistem keamanan di tempat kerja membuat anda merasa aman dan nyaman dalam bekerja.?                | 17        | 68% | 8     | 32% | 25    | 100% |

Sumber : Survei pendahuluan, 2025

Berdasarkan tabel 1.4 hasil prasurvei terhadap 25 responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih menghadapi beberapa tantangan. Sebanyak 84% responden mengeluhkan tingkat kebisingan yang cukup tinggi dan suhu ruangan yang

tidak sejuk. Selain itu, 68% merasa kurang mendapat dukungan dari rekan kerja saat menghadapi kesulitan, dan 56% menilai pencahayaan di ruang kerja belum memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kenyamanan fisik dan dukungan sosial di tempat kerja masih perlu ditingkatkan agar suasana kerja menjadi lebih nyaman dan produktif.

Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Staf HRD, yang menyampaikan bahwa banyak karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang disebabkan oleh suhu udara yang panas dan tingkat kebisingan yang tinggi. Hal ini disebabkan karena proses produksi di perusahaan seluruhnya menggunakan mesin. Selain itu, dari sisi lingkungan kerja nonfisik, Staf HRD juga menyampaikan bahwa hubungan antar pegawai perlu dijaga dengan baik agar tercipta suasana kerja yang harmonis. Dalam beberapa situasi, perbedaan pandangan mengenai standar pekerjaan atau waktu penyelesaian tugas dapat menimbulkan kurangnya keselarasan dalam kerja sama, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja dan pencapaian target harian.

Namun terkait dengan keluhan tersebut, hasil wawancara dengan *Leader* produksi menjelaskan bahwa perusahaan telah melakukan beberapa upaya seperti penambahan kipas angin di area kerja, penyediaan *earplug* untuk mengurangi kebisingan, serta alat pelindung diri seperti sarung tangan *safety* untuk menjaga keamanan kerja. Meskipun demikian, kondisi di lapangan masih menunjukkan bahwa kenyamanan kerja perlu ditingkatkan lebih lanjut, terutama pada pengaturan suhu, tingkat kebisingan, dan penguatan hubungan kerja antar bagian.

Selain *knowledge sharing* dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga memengaruhi kinerja karyawan PT Ratupanca Jaya Mandiri. Menurut Rivai & Sagala. (2009:837) Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku yang merujuk pada upaya individu untuk

mencapai tujuan dan kekuatan perilaku yang menunjukkan seberapa besar usaha yang dikeluarkan individu dalam bekerja.

Menurut Hartawan *et al.* (2024:3) Motivasi adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan apabila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Hasil penelitian Pauji *et al.* (2024:99) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Tanjung *et al.* (2023:78) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk mengetahui seberapa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan prasurvei kepada 25 orang karyawan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Prasurvei Motivasi Kerja**

| No | Pertanyaan                                                                                                                                                             | Responden |     |       |     | Total |      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-------|-----|-------|------|
|    |                                                                                                                                                                        | Ya        | %   | Tidak | %   | N     | %    |
| 1  | Apakah balas jasa (Insentif/tunjangan) yang diberikan Perusahaan membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja?                                                         | 10        | 40% | 15    | 60% | 25    | 100% |
| 2  | Apakah suasana kerja yang positif meningkatkan motivasi anda untuk mencapai hasil kerja yang maksimal?                                                                 | 20        | 80% | 5     | 20% | 25    | 100% |
| 3  | Apakah fasilitas yang disediakan (seperti ruang kerja, toilet, tempat istirahat, kantin dan tempat ibadah) sudah memadai untuk mendukung kenyamanan anda saat bekerja? | 10        | 36% | 15    | 64% | 25    | 100% |
| 4  | Apakah pencapaian dalam pekerjaan memotivasi untuk terus bekerja dengan lebih baik?                                                                                    | 9         | 36% | 16    | 64% | 25    | 100% |

| No | Pertanyaan                                                                                     | Responden |     |       |     | Total |      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|-------|-----|-------|------|
|    |                                                                                                | Ya        | %   | Tidak | %   | N     | %    |
| 5  | Apakah atasan Anda memberikan apresiasi kepada karyawan yang hasil kerjanya baik?              | 8         | 32% | 17    | 68% | 25    | 100% |
| 6  | Apakah tantangan yang ada dalam pekerjaan anda memberikan peluang untuk tumbuh dan berkembang? | 8         | 32% | 17    | 68% | 25    | 100% |

Sumber : Survei pendahuluan, 2025

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil prasurvei terhadap 25 responden menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Sebanyak 68% responden merasa atasan kurang memberikan apresiasi dan pekerjaannya kurang memberikan tantangan untuk tumbuh dan berkembang, 64% merasa pencapaian kerja belum cukup mendorong mereka berkembang. Selain itu, 60% responden merasa balas jasa perusahaan dan peralatan yang ada belum cukup memotivasi atau membantu mereka bekerja lebih efisien.

Hasil wawancara memberikan gambaran yang sejalan dengan kondisi tersebut. Staf HRD menjelaskan bahwa sebagian karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan maupun dorongan dari atasan langsung karena atasan lebih berfokus pada pencapaian target dibanding memberikan penghargaan, bimbingan, atau penguatan semangat kepada bawahan. Selain itu, meskipun insentif dinilai dapat membantu meningkatkan semangat kerja, besaran gaji pokok yang masih relatif rendah membuat sebagian karyawan belum merasakan dorongan kerja yang cukup. Situasi ini menunjukkan bahwa unsur apresiasi dan pemenuhan kebutuhan kerja masih menjadi hal yang perlu diperkuat agar motivasi karyawan dapat meningkat secara lebih menyeluruh.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, data yang diperoleh, dan teori yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Knowledge Sharing, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ratupanca Jaya Mandiri**".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ratupanca Jaya Mandiri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ratupanca Jaya Mandiri?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Ratupanca Jaya Mandiri?

## 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di manfaatkan oleh :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Ratupanca Jaya Mandiri dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pembanding dan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan riset atau kajian lebih lanjut tentang pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi karyawan PT Ratupanca Jaya Mandiri terutama sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan

peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan masalah**

Dalam penelitian ini Peneliti membatasi ruang lingkup masalah penelitian sebagai berikut:

1. Analisis difokuskan pada karyawan PT Ratupanca Jaya Mandiri sebagai objek penelitian yang berjumlah 55 orang.
2. Permasalahan penelitian yang di bahas dibatasi pada pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ratupanca Jaya Mandiri.

#### **1.5 Sistematika Pelaporan**

Agar dalam penyusunan laporan penelitian ini tersusun secara sistematis dan mudah dipahami, maka sistem pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan pembatas masalah serta sistematika pelaporan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini mengemukakan prinsip-prinsip yang memengaruhi dalam pembahasan sebagai gambaran dan arah penelitian. Pada bab ini juga memuat teori yang memiliki relevansi dengan topik yang dibahas yaitu definisi *knowledge sharing*, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, faktor-faktor yang memengaruhi variabel, indikator variabel, kajian hasil penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, lokasi serta waktu pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel yang diteliti, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, deskripsi variabel, dan teknik

pengolahan yang terdiri dari: model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang berkaitan dengan profil organisasi, deskripsi data responden, serta deskripsi hasil pengujian statistik. Pembahasan dalam bab ini difokuskan pada pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ratupanca Jaya Mandiri.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan simpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta saran yang diberikan sebagai masukan untuk peningkatan kinerja karyawan di PT Ratupanca Jaya Mandiri.