

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

Perusahaan ini diberi nama PT Altrak 1978. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1978, lebih jelasnya perusahaan ini didirikan pada tanggal 12 Juni 1978. Perusahaan PT Altrak 1978 beroperasi sebagai agen eksklusif serta penyedia suku cadang alat berat di wilayah Indonesia. Perusahaan ini telah mengembangkan jangkauan operasionalnya dengan menjadi bagian dari grup CCM (Central Cipta Murdaya), yang mengoperasikan sebanyak 60 perusahaan anak yang bergerak dalam beragam bidang bisnis dan menampung kira-kira 35.000 karyawan. Saat ini, PT Altrak 1978 mewakili produk-produk berstandar internasional yang berkontribusi secara langsung pada proyek-proyek dari pemerintahan yang memiliki tujuan untuk memperkuat infrastruktur yang ada, industri pertambangan yang ada, dan juga industri makanan, serta sektor non-migas lainnya. Selain itu PT Altrak 1978 juga adalah "Sahabat" untuk perusahaan pertanian khususnya untuk sektor perkebunan, di mana sebagian besar merek produk terpercaya tersedia dengan harga bersaing, hal ini didukung dengan tanggapan cepat dari tim pemasaran perusahaan dan pemberian program layanan purnajual yang baik kepada pelanggan (PT Altrak 1978, 2023).



Gambar 1.1 Logo PT Altrak 1978

*Sumber: [www.altrak1978.co.id](http://www.altrak1978.co.id)*

Dilansir dari PT Altrak 1978 (2022) keberhasilan operasional PT Altrak 1978 didukung oleh jaringan pemasarannya yang sekarang memiliki cabang

sebanyak 40 kantor lebih yang sudah menyebar di seluruh bagian Indonesia. Melalui jaringan yang komprehensif ini dimungkinkan untuk menyediakan setiap pelanggan dengan dukungan purnajual yang cepat dan memadai sesuai dengan standar tinggi yang diberlakukan oleh orang yang bertanggung jawab. Sebagai mitra resmi produk unggulan, PT Altrak 1978 memiliki dedikasi untuk mewujudkan visi perusahaan yang dinyatakan dalam motto "Your Total Partner". Kami selalu memberikan dukungan lengkap dalam setiap transaksi penjualan, termasuk tersedianya suku cadang yang handal, kehadiran teknisi yang terampil dan berpengalaman, serta pelatihan yang relevan.



Gambar 1.2 Fisolofi Perusahaan PT Altrak 1978

*Sumber: [www.altrak1978.co.id](http://www.altrak1978.co.id)*

PT Altrak 1978 mempunyai kantor pusat yang berada di wilayah Bintaro, di Jakarta Selatan, lebih tepatnya di Jl. R.S.C Veteran No.4 kelurahan Bintaro Kecamatan Pesangrahan Jakarta Selatan 12330. Dalam penelitian ini sendiri, bukanlah kantor pusat yang menjadi objek penelitian melainkan salah satu cabang dari PT Altrak 1978 yaitu kantor cabang yang berada di Kota Sampit, Kalimantan Tengah. Kantor cabang ini juga bergerak di bidang yang sama dengan kantor pusat PT Altrak 1978, yaitu juga melakukan operasional sebagai agen eksklusif dan penyedia komponen alat berat dan juga berbagai alat untuk sektor perkebunan. Pada penelitian kali ini sendiri, yang akan menjadi populasi adalah karyawan yg ada di PT Altrak 1978 adalah sejumlah 142 karyawan (PT Altrak 1978, 2022).

### 1.1.2 Visi, Misi, dan Nilai - Nilai Perusahaan

Visi dan misi yang ditetapkan dalam suatu organisasi sangat signifikan untuk memfasilitasi pemahaman yang jelas bagi karyawan mengenai arah dan sasaran pekerjaan mereka. PT Altrak 1978 juga memiliki visi dan misi dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, sebagai berikut.

#### 1.1.2.1 Visi PT Altrak 1978

Visi PT Altrak 1978 adalah berada di antara yang terbaik, memberikan produk premium dan memberikan dukungan tanpa henti setiap saat untuk mengeluarkan potensi maksimal dari investasi pelanggan kami (PT Altrak 1978, 2022).

#### 1.1.2.2 Misi PT Altrak 1978

Misi dari PT Altrak 1978 adalah PT ALTRAK 1978 dengan budaya perusahaan yang kuat dari Enam Keyakinan Dasar, akan terus mempertahankan posisi keuangan yang kuat dan terus mengembangkan keunggulan khas di semua sektor dalam organisasi, sebagai perusahaan yang solid dalam bisnis alat berat yang diakui dengan baik oleh pelanggan nasional dan internasional (PT Altrak 1978, 2022).

#### 1.1.2.3 Nilai - Nilai Perusahaan



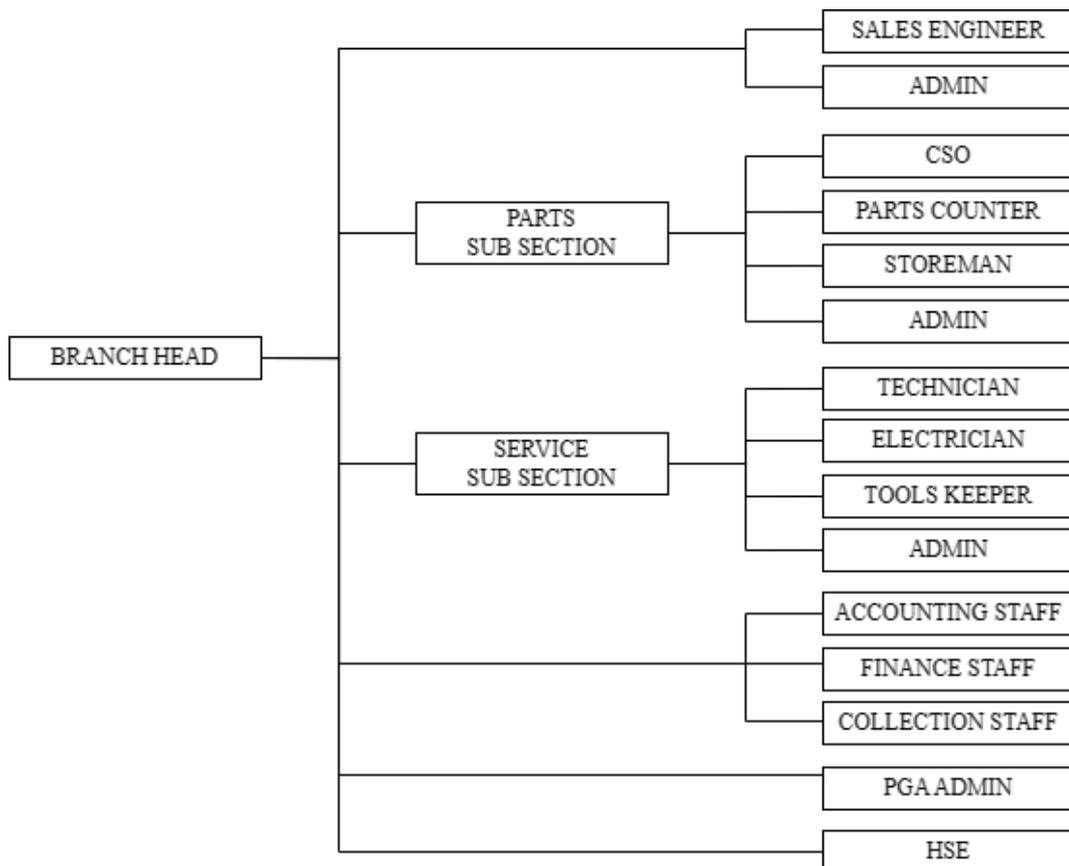
Gambar 1.3 Nilai - Nilai Perusahaan

*Sumber: [www.altrak1978.co.id](http://www.altrak1978.co.id)*

PT Altrak 1978 menerapkan nilai-nilai tersebut terangkum dalam “6 *Basic Beliefs*” sebagaimana tertera pada gambar 1.3. Selain dari “6 *Basic Beliefs*”, terdapat pula moto operasi perusahaan yaitu kerja tim yang dibangun di atas nilai-nilai yang meliputi kecepatan, kelincahan, kualitas, integritas, profesionalisme, fleksibilitas, antisipasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan semangat kebersamaan dan saling menghormati, yang setiap individu di unggahan organisasi (PT Altrak 1978, 2022).

### 1.1.3 Struktur Perusahaan

Struktur organisasi adalah sebuah struktur yang menjelaskan hubungan pada setiap bagian baik secara posisi ataupun secara tugas yang terdapat dalam perusahaan untuk mendukung berjalannya aktivitas operasional guna tercapainya tujuan perusahaan (Irwan, 2021). Berikut ialah struktur organisasi yang digunakan PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah.



Gambar 1.4 Struktur Perusahaan PT Altrak 1978 Sampit

*Sumber: Data Internal PT Altrak 1978 Sampit (2023)*

## **1.2 Latar Belakang**

Menurut Ghemawat dan Altman (2019) pada tahun 2019 persaingan bisnis menjadi tantangan pelaku bisnis untuk bersaing secara cepat dan tepat untuk mencapai hasil yang memuaskan. Pelaku bisnis harus menjadikan organisasinya lebih maju dibandingkan pesaing bisnis lainnya dengan memikirkan rencana jangka panjang yang akan membuat pelaku bisnis mampu bersaing di era globalisasi.

Namun, keadaan menjadi sangat berbeda pada tahun 2020 dan 2021 di masa pandemi Covid-19, kegiatan operasional perusahaan mendapatkan dampak yang cukup besar, yaitu terjadinya pemberhentian kegiatan operasional dan perusahaan menghentikan perdagangan internasional mereka, maka di masa-masa ini perusahaan harus memfokuskan strategi mereka pada negara asal perusahaan dan fokus pada internal perusahaannya (Altman & Bastian, 2021).

Akan tetapi, Altman dan Bastian (2022) kembali menyebutkan bahwa pada saat ini sudut pandang bisnis dalam era globalisasi kembali telah berubah akibat meredanya dampak dari pandemi Covid-19. Aktivitas bisnis sudah mulai dapat kembali berjalan dengan normal, sehingga strategi global bisnis suatu perusahaan harus diperbarui dan disesuaikan lagi, tetapi demikian para manajer perusahaan harus dapat menghindari reaksi yang berlebihan dalam menentukan strategi perusahaan.

Berdasarkan hal-hal ini, maka penting bagi industri untuk mempertahankan industrinya dalam sebuah persaingan global di masa-masa yang cepat berubah, mempertahankan industri menjadi sangat penting karena perusahaan perlu menghindari pengambilan keputusan yang salah akibat reaksi berlebihan mereka saat menentukan strategi perusahaan, namun strategi perusahaan dalam menyikapi globalisasi tetap perlu diperbaharui lagi dengan terus menjaga dan memperhatikan sumber daya yang dimilikinya dalam rangka menjaga persaingan bisnis global.

Sebagaimana perkembangan globalisasi dan teknologi yang telah memicu perubahan yang begitu cepat di dunia dan persaingan bisnis menjadi semakin tinggi. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan atau

setidaknya mempertahankan kinerjanya agar bisa mencapai keuntungan yang lebih besar. Keberhasilan perusahaan terletak pada kemampuan untuk membangun keunikan atau ciri khas yang sulit diikuti oleh pesaing. SDM perusahaan yang memiliki pengetahuan menjadi modal penting dalam membangun keunikan tersebut (Prasetio et al., 2021). World Economic Forum (2019) juga memiliki pandangan yang sama, di mana mereka menyatakan bahwa perusahaan perlu melakukan investasi terhadap karyawan mereka untuk mengantisipasi perubahan dalam pengelolaan SDM.

Sejalan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2018) yang membuktikan bahwa di antara keenam sumber daya atau modal yang dimiliki oleh organisasi, yaitu mesin, modal, metode, material, manajerial, dan manusia, sumber daya manusia (SDM) atau aspek manusialah yang dianggap paling vital. Hal ini, karena keberhasilan organisasi sangat tergantung pada SDM yang mampu memberikan kinerja optimal, sehingga sumber daya lain seperti mesin, modal, metode, dan material juga dapat memberikan hasil yang optimal.

Pendapat yang sejalan juga disampaikan oleh Suryanto (2020), yakni *human resource* adalah salah satu komponen yang vital dan penting dalam menjalankan kegiatan operasional organisasi yang memiliki tujuan untuk dapat memastikan penggunaan yang efektif dan efisien untuk keahlian manusia yang dimiliki organisasi demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut sesuai dengan yang diinginkan. *Human resource* merupakan salah satu elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan dalam rangka menjalankan pekerjaan serta mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan tidak adanya sumber daya manusia apalagi jika kualitas yang dimilikinya kurang baik, maka organisasi akan mengalami kesulitan untuk melakukan kegiatan operasinya dengan maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Pendapat yang mendukung hal tersebut adalah pernyataan yang dikemukakan Sisca *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa setiap entitas organisasi, apapun kategorinya, dimensi, peran atau maksudnya harus berfungsi melalui

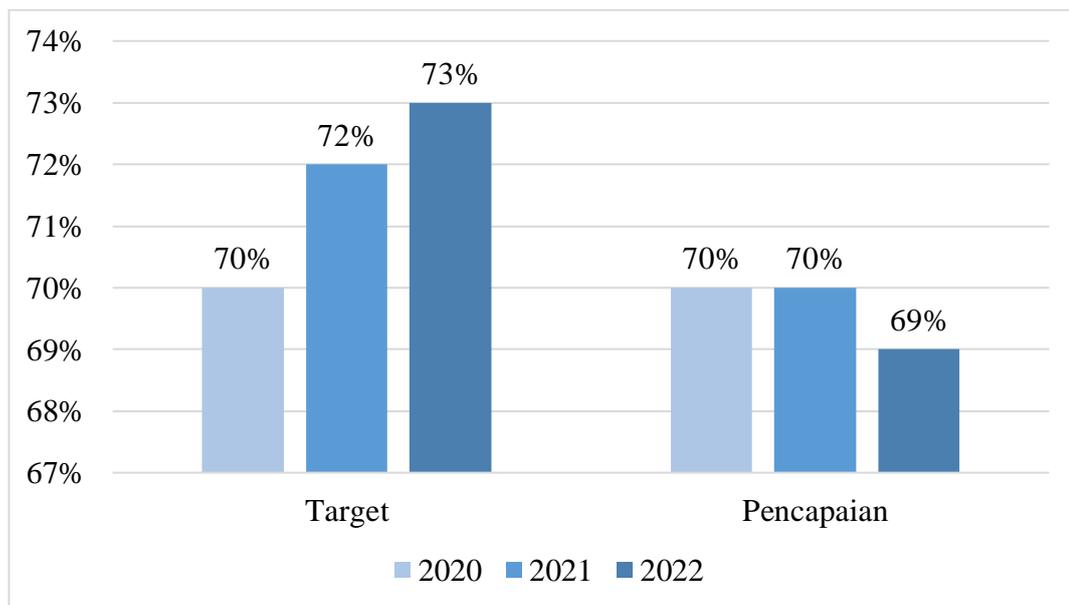
individu. Kinerja operasional entitas tersebut bergantung pada pengaturan dan pemanfaatan tenaga manusia, maka dari itu setiap pimpinan harus memiliki kemampuan untuk berkolaborasi secara optimal bersama individu, dan harus memiliki ketrampilan dalam mengatasi berbagai permasalahan terkait manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor penting dalam kesuksesan entitas organisasi atau perusahaan adalah prestasi individu yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan mampu mengamankan tenaga kerja yang memiliki kualitas unggul, yaitu yang memiliki tanggung jawab dan mampu mengikuti perkembangan teknologi sehingga dapat bersaing di waktu yang akan datang (Pramesty & Silvianita, 2021). Menurut Priansa (2018) tingkat pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas dari entitas perusahaan, dan mencerminkan potensi atau kapabilitas yang dimiliki oleh individu dengan ukuran penilaian atau standar khusus dari entitas tempat individu tersebut bekerja.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tingkat urgensi untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan untuk menjaga kelangsungan bisnis perusahaan menjadi penting untuk dilakukan, oleh karena itu PT Altrak 1978 kantor cabang Sampit, Kalimantan Tengah yang juga mengemukakan filosofi "*Your Total Partner*" sebagai komitmen perusahaan untuk berorientasi pada pelanggannya juga perlu melakukan peningkatan atau mempertahankan kinerja karyawan mereka demi bertahan dalam persaingan bisnis saat ini.

Menurut Kasmir (2016) salah satu cara menilai kinerja karyawan untuk dapat dikatakan sudah baik adalah dengan cara melihat pencapaian target yang terdapat dalam perencanaan strategis organisasi, sehingga dengan itu dapat dilihat kuantitas yang tercapai oleh karyawan terhadap tugas yang telah selesai dikerjakan. Pencapaian target tersebut biasanya dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengukur kinerja dari organisasi terkait maupun kinerja karyawan yang dilaporkan dan didokumentasikan dalam laporan kinerja.

Namun, berdasarkan data internal perusahaan pada karyawan PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah terjadi penurunan kinerja dibandingkan data tahun sebelumnya. Data tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang telah menurun dibandingkan dengan kinerja pada tahun sebelumnya. Data kinerja karyawan PT Altrak 1978 dari tahun 2020-2022 adalah sebagai berikut.



Gambar 1.5 Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2020-2022

Sumber: Data Internal PT Altrak 1978 Sampit yang diolah (2023)

Kinerja karyawan sendiri sebenarnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut Kasmir (2016) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, *knowledge sharing*, komitmen, dan disiplin kerja. *Knowledge sharing* sendiri adalah kegiatan yang mencakup distribusi pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan kepada orang lain dalam organisasi yang sama, yang melengkapi keragaman pengetahuan perusahaan, kegiatan berbagi dapat berupa pelatihan, diskusi, atau sarana pembelajaran lainnya (Winarno et al., 2021).

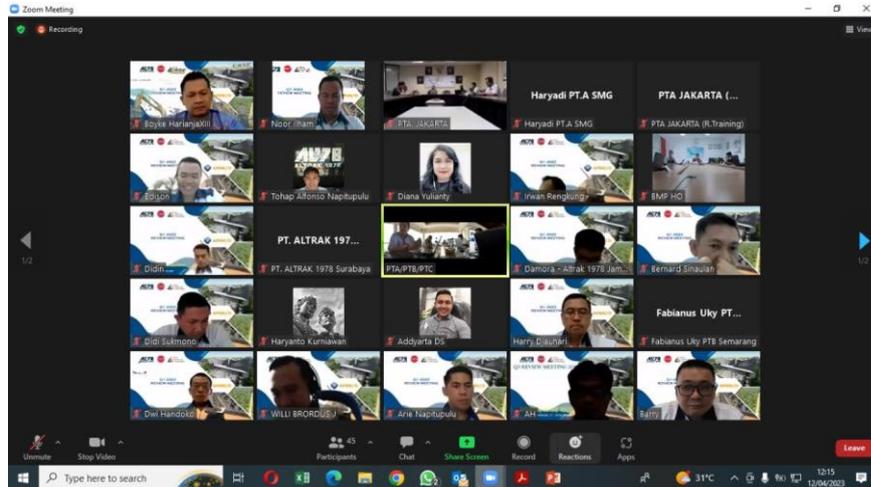
Riani dan Luterlean (2021) menilai kegiatan *knowledge sharing* dapat membuka kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan dengan mendapatkan atau menciptakan *knowledge* baru, oleh sebab itu dibutuhkan adanya budaya

*knowledge sharing* antara para pegawai sehingga informasi mengenai perkembangan dari luar atau dalam lingkungan perusahaan dapat tersebar menyeluruh pada karyawan sehingga tidak ada pengetahuan yang terpendam dari masing-masing diri karyawan. Untuk mencapai keberhasilan dari *knowledge sharing* yang baik dalam suatu perusahaan atau organisasi maka dibutuhkan dukungan dari pihak internal. Jika *knowledge sharing* berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya berbagi pengetahuan.

Selain itu, terdapat banyak penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *knowledge sharing*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Silvianita *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture and Knowledge Sharing on Employee Performance of PT. Hariff Daya Tunggal Engineering*” yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Handayani dan Ferdian (2021) yang juga menyatakan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditemukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Orlando (2018), yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Praningrum dan Febrianto (2019) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu *knowledge sharing* dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Kepahiang. Sehingga dapat diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Observasi yang penulis sudah lakukan saat melakukan kerja praktik di PT Altrak 1978 Cabang Sampit Kalimantan Tengah, aktivitas *knowledge sharing* PT Altrak 1978 Cabang Sampit Kalimantan Tengah merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan aktivitas *knowledge sharing* kepada para karyawannya. Proses *knowledge sharing* dilakukan secara *online* dan *offline*. Secara *online*, PT Altrak 1978 Cabang Sampit Kalimantan Tengah hanya menggunakan *e-learning* melalui *video conference* sebagai media *knowledge sharing* karena belum memiliki portal

*knowledge sharing* yang berfungsi untuk melihat dan membagikan pengetahuan mengenai pekerjaan di perusahaan.



Gambar 1.6 Kegiatan *Knowledge Sharing* melalui *Zoom Conference*

*Sumber: Data Internal PT Altrak 1978 Sampit (2023)*

Sedangkan proses *knowledge sharing* secara *offline*, dengan dilakukannya *briefing* setiap pagi hari sebelum memulai pekerjaannya masing-masing dan dilakukan oleh seluruh karyawan yang dipimpin oleh pimpinan divisinya masing-masing. Kemudian media lain yang digunakan yaitu mengikuti seminar, *workshop* dan pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan, tetapi saat ini hanya diadakan untuk posisi manajerial saja.



Gambar 1.7 Kegiatan *Daily Briefing*

*Sumber: Data Internal PT Altrak 1978 Sampit (2023)*

Dalam wawancara yang dilakukan bersama PGA (*Personnel and General Affairs*) Admin pada tanggal 10 Februari 2023, pada wawancara tersebut beliau menyebutkan bahwa pada pelaksanaannya, tidak semua karyawan mengikuti kegiatan *briefing* tersebut karena perusahaan tidak mewajibkan karyawannya untuk mengikuti *briefing* serta kurangnya kemauan dari karyawan itu sendiri. Sehingga yang seharusnya karyawan menerima dan menyampaikan pengetahuan yang dimilikinya menjadi tidak tersampaikan.

Kinerja karyawan sendiri tidak hanya dipengaruhi oleh faktor *knowledge sharing* saja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Kasmir, 2016). Motivasi kerja sendiri dapat diartikan sebagai sebuah perilaku dan faktor yang dapat memiliki pengaruh terhadap bagaimana pegawai berperilaku terhadap pekerjaannya (Sumardjo & Priansa, 2018). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah pemicu keinginan serta menjadi pendukung keinginan kerja karyawan, hal ini dikarenakan setiap motif memang memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2019) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga diperoleh oleh penelitian yang dilakukan oleh Sucipto *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja baik itu secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peneliti sebelumnya Sutanjar dan Saryono (2019) melakukan penelitian serupa yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara parsial oleh motivasi kerja, yang ditunjukkan dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan dikarenakan semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi, hal ini bisa dilihat dari bagaimana cara instansi terkait dalam memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hotiana dan Febriansyah, 2018).

Ciri-ciri karyawan dengan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja yaitu mereka akan melakukan pekerjaannya dengan baik, serius, maupun tekun untuk menghasilkan suatu kinerja yang sesuai dan memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Miskiani dan Wagia, 2020). Adanya motivasi kerja ini ditimbulkan dari diri manusia tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan tersebut bisa dikatakan sebagai kebutuhan dari manusia, oleh karena itu jika tidak ada motivasi, berarti seseorang itu sedang tidak kebutuhan di diri sendiri. Selain itu, biasanya karyawan akan termotivasi apabila sesuatu yang mereka kerjakan dihargai, sebaliknya jika seseorang yang kinerjanya tidak diberi apresiasi maka karyawan tersebut tidak akan tidak menunjukkan motivasinya dan menghasilkan prestasi yang baik (Sanjaya, 2018).

Menurut Fauzy *et al.* (2020) menurunnya tingkat kehadiran menandakan penurunan kinerja pegawai sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja baik berdasarkan kuantitas maupun kualitas dari masing-masing pegawai. Maka dari itu, penurunan kinerja, salah satunya dapat diketahui dengan data kehadiran karyawan. Berikut ialah data kehadiran karyawan PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah selama tahun 2022.

Tabel 1.1 Data Kehadiran PT Altrak 1978 Sampit Tahun 2022

No.	Bulan	Tahun 2022	
		Persentase Absensi	Persentase Kehadiran
1	Januari	5,86%	94,14%
2	Februari	6,49%	93,51%
3	Maret	5,04%	94,96%
4	April	4,96%	95,04%
5	Mei	4,35%	95,65%
6	Juni	3,54%	96,46%
7	Juli	3,28%	96,72%
8	Agustus	2,82%	97,18%
9	September	2,81%	97,19%
10	Oktober	5,91%	94,09%
11	November	5,96%	94,04%
12	Desember	6,39%	93,61%

*Sumber: Data Internal PT Altrak 1978 Sampit (2023)*

Menurut Tabel 1.1 maka dapat diketahui bahwa absensi karyawan PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit Kalimantan Tengah pada tahun 2022 yang

jika diakumulasikan mencapai 57,41% dengan pergerakan nilai yang fluktuatif, di mana persentase terbesar absensi terjadi di bulan Februari yaitu sebesar 6,49% dan persentase terkecil terjadi di bulan September yaitu sebesar 2,51%. Berdasarkan data tersebut maka hal itu dimaknai bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah masih dikategorikan lemah karena jika ditotalkan lebih dari 50%.

Sebaliknya, pada tahun 2020 dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada tahun tersebut secara kumulatif tidak mencapai 50% dan tingkat kehadiran yang baik ini membuat target kinerja karyawan pada tahun 2020 tercapai. Berikut data kehadiran karyawan PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah.

Tabel 1.2 Data Kehadiran PT Altrak 1978 Sampit Tahun 2020

No.	Bulan	Tahun 2020	
		Persentase Absensi	Persentase Kehadiran
1	Januari	2,75%	97,25%
2	Februari	2,08%	97,92%
3	Maret	2,26%	97,74%
4	April	2,80%	97,20%
5	Mei	2,38%	97,62%
6	Juni	2,35%	97,65%
7	Juli	2,27%	97,73%
8	Agustus	2,23%	97,77%
9	September	1,77%	98,23%
10	Oktober	2,85%	97,15%
11	November	2,05%	97,95%
12	Desember	2,05%	97,95%

*Sumber: Data Internal PT Altrak 1978 Sampit (2023)*

Menurut Tabel 1.2 maka dapat diketahui bahwa absensi karyawan PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah pada tahun 2020, jika diakumulasikan di tahun 2020 mencapai 27,84% dengan pergerakan nilai yang fluktuatif, di mana persentase terbesar absensi terjadi di bulan Oktober yaitu sebesar 2,85% dan persentase terkecil terjadi di bulan September yaitu sebesar 1,77%.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan *Branch Manager* pada tanggal 20 Maret 2023, bahwa motivasi karyawan yang mengalami

penurunan berpengaruh terhadap proses *knowledge sharing* yang terjadi di PT Altrak 1978 Sampit. Salah satu proses proses *knowledge sharing* pada PT Altrak 1978 dilakukan secara *offline* dengan cara *briefing* rutin setiap paginya, pada saat motivasi meningkat di tahun 2020 ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan target kinerja karyawan tahun 2022 yang tercapai. Sedangkan pada tahun 2022 di mana motivasi karyawan menurun dan proses *knowledge sharing* tidak efektif maka dapat dilihat terjadi penurunan kinerja karyawan.

Sehingga berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan yang diperoleh melalui data internal, observasi, dan wawancara, maka penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work Motivation* terhadap *Employee Performance* PT Altrak 1978 Cabang Sampit, Kalimantan Tengah” menjadi penting untuk diteliti.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan didasarkan pada penelitian terdahulu maka pertanyaan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana *Knowledge Sharing* di PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah?
- b. Bagaimana *Work Motivation* SDM di PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah?
- c. Bagaimana *Employee Performance* di PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah?
- d. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work Motivation* terhadap *Employee Performance* di PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah, baik secara parsial maupun simultan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah pada bagian sebelumnya maka, tujuan dari penelitian ini terbagi menjadi beberapa poin, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Untuk mencari tahu bagaimana *Knowledge Sharing* di PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah
- b. Untuk mencari tahu bagaimana *Work Motivation* SDM di PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah?
- c. Untuk mencari tahu bagaimana *Employee Performance* di PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah?
- d. Untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work Motivation* terhadap *Employee Performance* di PT Altrak 1978 Kantor Cabang Sampit, Kalimantan Tengah, baik secara parsial maupun simultan.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Pengaturan batasan suatu masalah atau isu diterapkan untuk menghindari kemungkinan perbedaan dan perluasan pokok isu agar analisis lebih terfokus dan mempermudah dalam pembahasan sehingga tujuan riset dapat terpenuhi. Beberapa pengaturan batasan isu dalam riset ini adalah seperti yang berikut.

- a. Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar human resource management, knowledge sharing, work motivation, dan employee performance.
- b. Objek penelitian yang meliputi karyawan pada PT Altrak 1978 di kantor cabang Sampit, Kalimantan Tengah

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi manfaat teoritis serta manfaat praktis sebagai berikut.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian kali ini dibagi dua poin, yang mana dijelaskan sebagai berikut:

- a. Untuk para akademisi, riset ini bisa menyajikan data mengenai pengaruh dari aspek *knowledge sharing* dan aspek *work motivation* terhadap aspek *employee performance*.
- b. Untuk para peneliti, riset ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pustaka penelitian pengaruh dari aspek *knowledge sharing* dan aspek *work motivation* terhadap aspek *employee performance*.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian kali ini memiliki manfaat sebagai bahan untuk mempertimbangkan kebijaksanaan (*policy*) ketika menghadapi dan juga memahami sebuah masalah *employee performance* yang nantinya dapat mempengaruhi efektivitas organisasi.

## **1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Dalam penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang telah dibagi menjadi 5 bab sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Pada penelitian ini, penyusunan bab diawali dengan uraian latar belakang masalah yang mana jadi faktor timbulnya permasalahan. Kemudian, dengan terdapatnya latar belakang tersebut maka ditetapkanlah rumusan- rumusan permasalahan yang lebih terperinci sebagai materi referensi guna menentukan hipotesis. Setelah itu, pada bab ini tidak hanya menerangkan tentang tujuan, manfaat penelitian saja, namun juga menerangkan sistematika dalam penyusunan yang hendak dipakai.

### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini tinjauan pustaka akan dijelaskan mulai dari landasan teori yang akan dijadikan dasar pembuktian serta dasar dalam pencarian solusi yang pas untuk hipotesis yang diajukan, sampai dengan pada bagian dalam bagian ini pula hendak diterangkan tentang penelitian lebih dulu yang mempunyai keterkaitan

dengan asumsi/hipotesis yang peneliti ajukan. Dalam bagian ini pula hendak dipaparkan mengenai kerangka pemikiran dan bagaimana hipotesis penelitian dari permasalahan yang sebelumnya telah disampaikan pada bab I.

**c. BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab III akan dipaparkan tentang variabel serta definisi operasional yang dipakai pada penelitian ini. Lalu, akan dipaparkan juga mengenai jumlah serta karakteristik sampel yang digunakan, kemudian akan dipaparkan juga mengenai jenis dan sumber data yang dipakai, serta metode pengumpulan data responden. Lalu pada bab ini akan dipaparkan juga mengenai metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data dari objek penelitian (sampel).

**d. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV, hasil dari analisis olah data dari sampel tempat penelitian akan dijelaskan, dilengkapi dengan penjelasannya. Analisis data dan penjelasannya pada bab ini dilandaskan pada teori yang sudah dipaparkan dalam bab II, oleh karena itu maka permasalahan yang disampaikan pada bab I sebelumnya dapat menemukan pemecahan solusi yang sesuai.

**e. BAB V PENUTUP**

Pada akhirnya, berdasarkan interpretasi data analisis di bagian keempat, kemudian dihasilkan kesimpulan yang mendukung asumsi yang diungkapkan pada bagian kedua. Selain itu, di bagian ini juga akan dijelaskan tentang batasan riset dan rekomendasi yang diinginkan memiliki dampak positif bagi organisasi terkait dalam kajian ini.