

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, pengelolaan perusahaan harus didukung oleh karyawan yang handal, kompeten dan antusias. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola SDM secara profesional untuk memastikan kebutuhan dan kemampuan karyawan seimbang sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Aisyah, et al 2022).

Karyawan mempunyai tugasnya masing-masing di setiap bagian perusahaan. Karyawan yang berkualitas mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, pengelolaan perusahaan harus didukung oleh karyawan yang handal. Perusahaan juga harus menghargai semua aspek karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan hasil yang lebih baik (Onsardi and Wahyudi 2023).

PT.PP London Sumatera Tbk adalah perusahaan perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk (LSIP) atau sering disingkat menjadi LONSUM. Kantor pusat Lonsum berada di Jakarta. Lonsum terdapat di berbagai daerah di Indonesia seperti, Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Kalimantan Timur, Sulawesi, dan Jawa. Lonsum merupakan perusahaan yang bergerak dibidang agroindustri seperti, kebun sawit, karet, kakao, dan teh dengan luas 116.053 hektar. Keberhasilan suatu

perusahaan agroindustri tergantung dengan kinerja karyawan yang bekerja di suatu industri tersebut Anwar et al. (2023).

Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja seluruh karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, tanpa karyawan tujuan perusahaan tidak tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan timbal balik karyawan ketika mewujudkan tujuan perusahaan. Ketika perhatian perusahaan dan pengorbanan karyawan tidak seimbang maka kinerja karyawan menurun hingga akhirnya karyawan merasa tidak puas dan karyawan tidak dapat memenuhi tujuan perusahaan (Frimayasa dkk, 2020).

Kerjasama antara karyawan di PT.PP London Sumatra Tbk masih belum maksimal. Terjadinya penundaan pekerjaan karyawan dan memanfaatkan jam istirahat tidak efektif dan efisien. Selain itu kurangnya keterbukaan antara karyawan dengan atasan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga tujuan perusahaan belum sepenuhnya tercapai. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan di PT.PP London Sumatra Tbk menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa setiap enam bulan sekali beberapa perwakilan divisi yang dipilih mengisi laporan pencapaian kinerja dengan menggunakan form yang sudah disediakan. Agar mengetahui kekurangan dan kelebihan karyawan saat melakukan pekerjaan. Hasil pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 1.1

Tabel. 1.1
Data Laporan Capaian Kinerja Karyawan
PT.PP London Sumatra Tbk

Skor	Banyak Karyawan	Persentase	Kategori
85-100	8	16%	Sangat baik
75-84	6	14%	Baik
65-74	22	44%	Cukup
55-64	14	26%	Kurang
<50	-		Kurang baik
Total	50		

Fenomena permasalahan yang ada pada kantor PT.PP London Sumatra Tbk adalah kinerja karyawan. Dilihat dari tabel 1.1 bahwa sebesar 60% kinerja karyawan dalam kategori cukup dan kurang. Kondisi yang terjadi adalah pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dalam satu hari namun terkadang tidak selesai dihari itu juga maupun hari berikutnya. Kemampuan karyawan masih belum optimal dalam menyelesaikan tugas, sehingga kuantitas perusahaan belum memenuhi standar yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah jumlah pekerjaan yang tidak sama dengan tugas utama yang mereka miliki. Selain itu pembatasan karyawan yang menambah tugas dalam bekerja membuat karyawan merasa lelah dalam bekerja. Menurut Kude et al, (2023:219) kelelahan kerja sering kali ditemui pada berbagai keadaan dan situasi dalam bekerja seperti beban kerja yang menyebabkan para pegawai terganggu konsentrasi pada saat bekerja.

Untuk memperoleh informasi kinerja karyawan peneliti melakukan pra penelitian pada karyawan PT.PP London Sumatra Tbk sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti, karyawan belum melakukan pekerjaannya dengan optimal. Karyawan belum mampu mengerjakan

tugasnya yang tidak tertulis pada deskripsi pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting karena dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan, semakin tinggi kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai, sebaliknya semakin rendahnya kinerja karyawan maka akan sulit dicapai dan hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan Karyono (2021).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *Knowledge sharing*, *Job Description* dan Motivasi Kerja. Berdasarkan wawancara dengan karyawan, perusahaan belum sepenuhnya memberikan bimbingan dan arahan agar karyawan saling berbagi pengetahuan dalam mengembangkan pengetahuannya masing-masing. Namun, karyawan merasa bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) belum sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja mereka karena akan menambah waktu kerja dengan target yang harus dicapai terbatas sehingga karyawan jarang menerapkan berbagi pengetahuan sesama karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas dalam bekerja pada karyawan tersebut. Menurut Zamir dan Kim (2022: 14) tidak semua dimensi kualitas dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). Namun, agar suatu perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan maka perusahaan harus fokus pada kualitas kerja karyawan yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan bukan hanya sebagian karyawan.

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) sangat diperlukan bagi setiap karyawan yang memiliki pengetahuan satu sama lain, Informasi tersebut harus disebarluaskan secara aktif untuk menambah pengetahuan karyawan dalam mencapai

tujuan perusahaan dan menghadapi persaingan perusahaan (Sonmez Cakir dan Adiguzel 2020). Oleh karena itu perusahaan maupun karyawan harus mampu menerapkan sistem berbagi pengetahuan dalam bekerja. Menurut Oktavian *et al.* (2021). *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena mendapatkan pengetahuan baru secara berkelanjutan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Partogi and Tjahjawati (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dan kinerja karyawan. Selain itu, berbagi pengetahuan berpengaruh besar terhadap kualitas kerja dan faktor lainnya. hasil riset Erwina and Mira (2019) juga menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika penerapan berbagi pengetahuan dilakukan buruk maka kinerja karyawan akan menurun. Begitu pula sebaliknya jika penerapan berbagi pengetahuan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Perlu adanya penerapan berbagi pengetahuan antar karyawan agar lebih mudah dalam menjalankan tugas dengan benar dan efisien. Untuk itu karyawan juga harus memahami *Job Description* (deskripsi pekerjaan) yang diberikan. Setiap karyawan memiliki tugas nya masing-masing tidak hanya ditulis di atas kertas namun tugas yang membuat keputusan sumber daya manusia dalam mengembangkan pengetahuan sesama karyawan (Switasarra and Astanti 2021) . Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika deskripsi pekerjaan mencerminkan kewajiban dan tujuan dari tugas

tersebut, maka karyawan akan lebih mudah dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti, *job description* (deskripsi pekerjaan) pada karyawan PT.PP London Sumatra Tbk masih banyak karyawan yang kurang mengerti dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Selain itu, *Job description* (deskripsi pekerjaan) yang diberikan perusahaan terkadang tidak sesuai dengan pengetahuan yang karyawan miliki.

Job description (deskripsi pekerjaan) adalah pernyataan umum yang mencakup tugas utama dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Tanggung jawab karyawan dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan seperti pengawasan, pelatihan, peralatan dan lain sebagainya (Hampton 1947). Menurut Syelviani (2017) setiap perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing. Salah satu pencapaian itu melalui *job description* (deskripsi pekerjaan), seorang pemimpin harus bekerja sama dengan karyawan segitu sebaliknya pegawai juga harus mengerti terhadap *job description* (deskripsi pekerjaan) dengan penuh tanggung jawab. Melaksanakan tugas dengan baik dan benar agar tujuan suatu perusahaan tercapai semaksimal mungkin, tanpa ada hambatan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini dibuktikan dengan hasil riset Nidyawati (2022) bahwa deskripsi pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika deskripsi pekerjaan yang diberikan kurang jelas maka seorang karyawan tidak memahami tugas dan tanggung jawab nya pada pekerjaan itu sehingga pekerjaan tidak tercapai

dengan baik. Berbeda jika karyawan memahami uraian pekerjaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Temuan hasil penelitian Dharma et al. (2020) juga menjelaskan *job description* (deskripsi pekerjaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik dengan cara simulutan ataupun parsial.

Deskripsi tugas yang jelas dan akurat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena memberikan kejelasan dan rasa arah tentang apa yang diharapkan dari karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk menemukan kesadaran dan penghargaan atas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, PT. PP London Sumatra Tbk harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan menemukan kesadaran atas pekerjaan masing-masing karyawan. Hal ini akan berdampak pada motivasi kerja dan produktivitas kerja. Motivasi kerja adalah peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan dengan menumbuhkan keinginan karyawan untuk berprestasi dan memberikan kesempatan karyawan untuk maju lagi dan berkarir lebih baik dari sebelumnya (Hulu dkk, 2024)

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada PT. PP London Sumatra Tbk menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan belum dilaksanakan secara optimal oleh perusahaan. Semangat kerja karyawan berkurang, karyawan merasa tidak puas dengan prestasinya sendiri dan menunda pekerjaannya. Selain itu, terdapat kesenjangan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam mencapai pekerjaannya. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan di masa yang akan datang. Dalam arti lain, motivasi kerja yang kurang dapat mengakibatkan karyawan

menjadi tidak termotivasi dan akhirnya tidak lagi berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Motivasi Kerja ialah daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja sama secara efektif dan berkomitmen dengan integritasnya, menggunakan seluruh kemampuan untuk mencapai kepuasan (Adha & Qomariah, 2019). Menurut Saleh, (2018) motivasi kerja ialah proses psikologis yang mempengaruhi keaktifan seseorang dalam melakukan tugasnya seperti faktor-faktor internal dan eksternal, sehingga meningkatkan kinerja dan mencapai target perusahaan.

Hal ini dibuktikan (Dwiyanti *et al*, 2019) dampak positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil temuan Fatolosa *et al* (2024) motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena serta uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan PT.PP London Sumatra sebagai objek dalam penelitian. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Job Description* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat kinerja karyawan di PT. PP London Sumatra Tbk masih belum maksimal.

2. Belum sepenuhnya nya penerapan *knowledge sharing*(berbagi pengetahuan) di PT. PP London Sumatra Tbk
3. Kurangnya kesesuaian *job description* (deskripsi pekerjaan) pada karyawan PT. PP London Sumatra Tbk
4. Motivasi kerja karyawan PT. PP London Sumatra Tbk belum maksimal

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terfokuskan kepada permasalahan yang muncul, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), *job description* (deskripsi pekerjaan) dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kebun PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Sei Merah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka yang dapat menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PP London Sumatra Utara.
2. Apakah *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Utara.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Utara

4. Apakah *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PP London Sumatra Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* (Berbagi Pengetahuan) terhadap kinerja karyawan PT.PP London Sumatra Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) terhadap kinerja karyawan PT.PP London Sumatra Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Bagi peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi pihak-pihak terkait diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini digunakan sebagai pengembangan pengetahuan serta informasi tentang konsep atau teori manajemen khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktisi

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi pada pelatihan, perbaikan serta memperluas wawasan dan pengetahuan penulis.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pemikiran dan masukan bagi PT. PP London Sumatra Utara untuk mengkaji apakah *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mahasiswa/i yang sedang melaksanakan penelitian pada objek maupun persoalan yang sama serta mengembangkan dimasa mendatang ataupun ingin melakukan penelitian lebih mendetail.

d. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan referensi literatur kepustakaan dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang membahas *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan), *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.