

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen karyawan merupakan bagian penting dan bertanggung jawab dalam mengelola sebuah perusahaan. Selain itu, karyawan juga paling berpengaruh di industri, terutama dalam proses rekrutmen. Tingginya biaya perekrutan membuat perusahaan tetap terlibat. Salah satu cara untuk melindungi karyawan adalah dengan mempromosikannya di perusahaan/organisasi (Nitisemito, 2011: 51).

Pengelolaan karyawan yang efektif merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah keluarga atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya serta menjadi landasan penting bagi keluarga. Jika hal ini dilakukan dengan baik, tingkat produktivitas karyawan akan meningkat, sehingga staf dapat bekerja sama dengan tim dan bagian lain dari tenaga kerja dalam melakukan berbagai tugas. Kepemimpinan dituntut untuk senantiasa mengembangkan cara-cara baru dalam menarik dan mempertahankan karyawan agar dapat mengatasinya (Handoko, 2012:11).

Produk tersebut memberikan rangkuman kemampuan perusahaan dalam bekerja untuk meningkatkan dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan dan belajar kepada karyawan, terutama dalam hal-hal yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, yaitu kepuasan karyawan. Menikmati pekerjaan

adalah sesuatu yang istimewa. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasannya masing-masing. Hal ini memungkinkan pihak manajemen untuk selalu memperhatikan kepuasan kerja, karena akan mempengaruhi produktivitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan kepuasan kerja karyawan adalah *knowledge sharing*. Wahyuni dan Kistyanto (2013: 1077) *knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan. Selain *knowledge sharing*, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan kepuasan karyawan adalah pengembangan karir. Komang A, dkk (2016), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir serta peningkatan oleh departemen HR untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Penelitian ini berada di PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi meubel, proses pembuatan produknya dari kayu glondongan sampai dijadikan produk yang siap pakai. PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara berlokasi di Jalan Raya Bangsri-Kelet Desa Wedelan Rt 02 Rw 09, Bangsri Jepara. Fenomena yang terjadi pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara adalah produktivitas karyawan PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara mengalami fluktuatif, hal ini tampak pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1.**  
**Rata-rata Produktivitas Karyawan**  
**PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara**  
**Bulan Juni 2020 s/d Februari 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Bagian Produksi</b>	<b>Target Produksi Per Bulan (Unit)</b>	<b>Produksi Per Bulan (Unit)</b>
Juni	278	280	276
Juli	278	280	203
Agustus	278	280	254
September	278	280	265
Oktober	278	280	271
November	278	280	279
Desember	278	280	269
Januari	278	280	247
Februari	278	280	217

Sumber : PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara 2021

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produktivitas per bulan Juni 2020 sebesar 276 unit dari 280 yaitu target yang telah ditetapkan perusahaan, selanjutnya menurun karena tidak mampu memproduksi mebel sesuai target yang ditetapkan. Kemudian mengalami peningkatan pada bulan November sebesar 279 unit. Penurunan ini banyak disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan yang digambarkan pada tabel 1.2 terkait data gaji karyawan berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji Karyawan PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara**

<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Penghasilan</b>
1	2019	Rp. 1.850.000/Bulan
2	2020	Rp. 1.850.000/Bulan

Sumber : PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara, 2020.

**Tabel 1.3**  
**Data UMK Kota Jepara**

No	Tahun	UMK
1	2019	Rp. 1.879.031/Bulan
2	2020	Rp. 2.040.000/Bulan

Sumber : Gajimu.com, 2021

Tabel 1.2 adalah gaji karyawan PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara setiap bulan pada tahun 2019 dan tahun 2020. Melihat dari data tersebut tidak ada kenaikan sedikitpun gaji karyawan meskipun upah minimum karyawan di Kota Jepara meningkat pada tahun 2020. Hal tersebut menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan diketahui adanya permasalahan terkait penerapan *knowledge sharing* yang tidak berjalan dengan baik diperusahaan serta kurangnya pengembangan karir karyawan yang dapat berdampak pada ketidakpuasan karyawan dan produktivitas kerja karyawan yang menurun.

Penelitian gap knowledge sharing merupakan penelitian yang dilakukan oleh Bader et al (2018), yang menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghulam Murtaza Rafique dan Khalid Mahmood (2018), yang menemukan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh negatif yang kecil terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andhy Tri Adriyanto dan Agus Prasetyo (2001) secara parsial menjelaskan bahwa variabel knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas

karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Ali (2019) yang menemukan bahwa knowledge sharing berpengaruh negatif secara langsung namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ali (2019) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebuah studi oleh Hendra (2016) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki dampak negatif yang kecil terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian Putu (2020), pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Dudung (2016) bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Kesenjangan studi terkait kepuasan kerja dan produktivitas karyawan merupakan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2021), yang menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian Andre (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja tetapi tidak berpengaruh langsung signifikan

Berdasarkan uraian tersebut maka *knowledge sharing*, pengembangan karir, kepuasan karyawan dan produktivitas menjadi hal penting untuk dikaji lebih lanjut. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh *Knowledge sharing* Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara”

## 1.2. Ruang Lingkup

- a. Variabel eksogen terdiri dari *knowledge sharing* dan pengembangan karir sedangkan variabel endogen adalah kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
- b. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi meubel, proses pembuatan produknya dari kayu glondongan sampai dijadikan produk yang siap pakai. PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara berlokasi di Jalan Raya Bangsri-Kelet Desa Wedelan Rt 02 Rw 09, Bangsri Jepara.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara.
- d. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu bulan Agustus 2021 s/d Oktober 2021

## 1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan cenderung mengalami penurunan dan tidak mencapai target perusahaan.
2. Adanya ketidakpuasan karyawan disebabkan gaji karyawan yang tidak mengalami kenaikan meskipun UMR naik
3. Penerapan *knowledge sharing* yang tidak berjalan dengan baik diperusahaan
4. Pengembangan karir karyawan yang dapat berdampak pada ketidakpuasan karyawan dan produktivitas kerja karyawan yang menurun

Berdasarkan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara ?
- b. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara?
- c. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara?
- d. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara?
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara.
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara.
3. Menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara.
4. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara.

5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide untuk pengembangan ilmu manajemen dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam hal berbagi pengetahuan, pengembangan karir, kepuasan karyawan dan produktivitas kerja.

#### **b. Manfaat Praktis**

Kajian ini bermanfaat bagi manajemen PT Chia Jian Indonesia Furniture Jepara dan diharapkan dapat dijadikan sebagai data dalam dunia manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas kerja melalui knowledge sharing dan pengembangan karir..