

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia saat ini sedang dalam masa pemulihan pasca pandemi *covid-19*. Pemerintah melakukan segala macam upaya demi memulihkan kembali ekonomi nasional, termasuk mengundang para investor asing untuk menanam modal di Indonesia. Salah satu sektor yang harus mulai berbenah adalah sektor logistik nasional. Tetapi sebagaimana tercantum dalam Perpres nomor 26, tahun 2012 bahwa kinerja sistem logistik nasional masih belum optimal terutama dalam teknologi informasi dalam *material handling*. Menurut Maheswari (2015) *Material handling* sendiri merupakan seni dan ilmu pengetahuan dari perpindahan, penyimpanan, perlindungan dan pengawasan material. *Material handling* sendiri memiliki peran penting dalam mendukung sistem logistik nasional sehingga dibutuhkan *material handling* yang baik untuk mewujudkan sistem logistik nasional yang terintegrasi dengan baik.

PT. Linesia Adofa Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang *material handling* yang menyediakan alat-alat pendukung yang handal untuk menjamin kelancaran proses produksi. PT. Linesia Adofa Lestari menyediakan jasa rental dan menjadi distributor resmi *forklift* merk LINDE, salah satu merk *forklift* terkemuka yang berasal dari Jerman yang mempunyai bermacam jenis forklift, mulai dari *stacking*, *transporting*, *storage* dan *order picking*. PT. Linesia Adofa Lestari juga memberikan layanan purna jual yang meliputi minor

*adjustment/repair* hingga *major repair* ataupun *overhaul*. Perbaikan sendiri dapat dilakukan di tempat pelanggan atau dilakukan di workshop PT. Linesia Adofa Lestari.

Tentunya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *material handling* yang modern. PT. Linesia Adofa Lestari selalu memberikan informasi terbaru dan training kepada para karyawan dari sisi teknologi produk-produk yang sedang diproduksi. Hal ini sebagai salah satu langkah perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang baik para karyawan PT. Linesia Adofa Lestari dan tentunya agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pelanggannya. Karena menciptakan sumber daya yang efisien dan efektif adalah sebuah kewajiban bagi para perusahaan guna keberhasilan suatu organisasi terutama sumber daya manusia. Menurut Rizaldi (2021), salah satu bagian penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh suatu perusahaan guna tercapainya tujuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, mengelola sumber daya manusia harus secara baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Di sebuah perusahaan seorang pemimpin diharuskan untuk meningkatkan pengawasan serta pemberdayaan sumber daya manusia yang mereka miliki. Ketika sumber daya manusia yang ada dikendalikan dan diatur dengan baik, karyawan mampu berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Narimawati *et.al* (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan

kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Kinerja juga bentuk perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja yang dihasilkan berupa kualitas kerja dalam karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini didukung dengan survei awal yang disebarakan melalui *google form* terhadap 10 orang karyawan PT. Adofa Linesia Lestari Kota Jakarta dengan menggunakan kuesioner pada tanggal 24 mei 2022, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Survei awal kinerja karyawan**

<b>KINERJA KARYAWAN</b>					
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Hasil Kuesioner Awal</b>			
		<b>Ya</b>	<b>Persentase</b>	<b>Tidak</b>	<b>Persentase</b>
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.	9	90%	1	10%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.	7	70%	3	30%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum atau sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.	8	80%	2	20%
4	Saya dapat memaksimalkan semua yang disediakan perusahaan terkait pekerjaan saya	9	90%	1	10%
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sendiri dengan kemampuan yang saya miliki tanpa bantuan orang lain	3	30%	7	70%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil survei awal variabel kinerja karyawan penulis melihat adanya permasalahan, dimana 70% dari 10 orang karyawan PT. Linesia Adofa Lestari tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, ini

dikarenakan beberapa karyawan masih kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka jika tanpa bantuan karyawan lainnya. Hal ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh Robbins dalam Sahas *et.al* (2017) bahwa kinerja karyawan dapat dikatakan baik ketika seorang karyawan mampu menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan atau pengawas.

Faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah manajemen pengetahuan, terutama dalam menghadapi dunia kerja saat ini yang telah memasuki era yang disebut *technology age*, dan *information age*. Era ini ditandai dengan perubahan paradigma dari pekerjaan yang hanya mengandalkan fisik semata sebagai basis kerja menjadi pekerjaan yang berbasiskan teknologi contohnya dalam pengadaan material handling. Manajemen pengetahuan juga aktif terlibat dalam pengelolaan pengetahuan organisasi untuk memperoleh nilai tertentu dan untuk mengembangkan keunggulan kompetitif dan keberhasilan kinerja perusahaan (Budiarti, 2021). Karenanya pengetahuan dipandang sebagai senjata penting untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan menandai lahirnya era ekonomi baru yaitu era ekonomi berbasis pengetahuan yang diindikasikan oleh makin maraknya persaingan berbasis pengetahuan. Pengetahuan sendiri adalah sumber keunggulan yang dimiliki manusia karena unik tidak dapat secara sempurna ditiru. Perubahan paradigma dari *resource-based view* menjadi manajemen pengetahuan ini menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan pengelolaan dan penggunaan seluruh pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan dan pegawainya (Tobing, 2007). Hal ini didukung dengan survei awal yang disebarakan melalui *google form* terhadap 10 orang karyawan PT. Adofa Linesia

Lestari Kota Jakarta dengan menggunakan kuesioner pada tanggal 24 mei 2022, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Survei Awal Manajemen Pengetahuan**

MANAJEMEN PENGETAHUAN					
No	Pertanyaan	Hasil Kuesioner Awal			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
6	Saya mengetahui cara yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	9	90%	1	10%
7	Saya melakukan introspeksi kembali akan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.	4	40%	6	60%
8	Saya aktif melakukan tukar pikiran dengan karyawan lain guna memperoleh pengetahuan baru.	8	80%	2	20%
9	Saya menggunakan pengetahuan yang saya miliki guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.	90	100%	1	90%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil survei awal variabel manajemen pengetahuan pada tabel 1.2 terlihat bahwa 60% karyawan PT. Linesia Adofa Lestari tidak melakukan introspeksi kembali akan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, ini dikarenakan beberapa karyawan sudah merasa pengetahuan yang mereka miliki sudah cukup. Sebaiknya seorang karyawan harus senantiasa merefleksi kembali akan pengetahuan yang mereka miliki saat ini agar mereka senantiasa tidak ketinggalan pengetahuan akan hal-hal baru. Ini didukung oleh penelitian Praharsi (2016) yang mengatakan bahwa seorang karyawan seharusnya melakukan refleksi kembali akan pengetahuan yang berkaitan akan pekerjaan mereka dengan cara

melihat karyawan lain yang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam hal ini para karyawan menyadari pentingnya manajemen pengetahuan ketika terjadi persaingan yang begitu ketat di era sekarang *knowledge-based* menjadi kunci di mana kolaborasi dalam tukar pikiran mengenai pengetahuan antar karyawan dalam memperluas pengetahuan mereka guna mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Salah satu tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan pengetahuan baru adalah bagaimana perusahaan melalui Manajemen pengetahuan mampu menumbuhkan motivasi intrinsik pada setiap karyawan guna memaksimalkan pengetahuan yang mereka miliki terapkan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Annisa Rahmadani (2020) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan seperti halnya dalam halnya dalam mewujudkan seorang karyawan yang mempunyai kompetensi. Hal ini didukung dengan survei awal yang disebar melalui *google form* terhadap 10 orang karyawan PT. Adofa Linesia Lestari Kota Jakarta dengan menggunakan kuesioner pada tanggal 24 Mei 2022, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Survei awal motivasi intrinsik**

MOTIVASI INTRINSIK					
No	Pertanyaan	Hasil Kuesioner Awal			
		Ya	Persentase	Tidak	Persentase
10	Penghargaan atau reward yang diberikan atas prestasi saya membuat saya bekerja dengan semangat	9	90%	1	10%
11	Saya mengakui bahwa saya berhak atas posisi pekerjaan saya sekarang	4	40%	6	60%
12	Saya mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi akan pekerjaan saya sekarang	9	90%	1	10%
13	Saya mempunyai keinginan untuk berkembang.	9	90%	1	10%
14	Saya bekerja tanpa paksaan atau dorongan pihak luar	8	80%	2	20%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survei awal variabel motivasi intrinsik pada tabel penulis menemukan masalah berupa 60% dari 10 orang karyawan PT. Linesia Adofa Lestari tidak mengakui bahwa mereka berhak atas posisi pekerjaan mereka sekarang. Seharusnya seseorang harus mempunyai pengakuan akan diri sendiri bahwasanya mereka mampu melakukan hal-hal yang mungkin orang lain beranggapan bahwa kita tidak akan mampu menggapai itu. Tetapi hal inilah yang menjadikan motivasi bagi diri sendiri untuk membuktikan bahwasanya orang lain salah dalam menilai kita. Herzberg dalam Chaerul Rizky (2018) menyatakan bahwa seorang karyawan harus punya pengakuan terhadap diri sendiri akan pekerjaan yang mereka jalani, sehingga mereka mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi dalam bekerja. Dengan mengakui akan kemampuan diri sendiri, ataupun apresiasi terhadap diri sendiri diharapkan seorang karyawan dapat berubah menjadi

seseorang yang lebih percaya diri lagi sehingga menjadi karyawan yang lebih berkompeten dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Agustian (2018) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi. Untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka kompetensi menjadi sangat penting. Sugiyanto dan Santoso (2018) menyebutkan bahwa kompetensi juga dapat menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Dengan demikian pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mendapatkan kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia yang meningkat, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya yang diinginkan organisasi. Hal ini didukung dengan survei awal yang



disebarkan melalui *google form* terhadap 10 orang karyawan PT. Adofa Linesia Lestari Kota Jakarta dengan menggunakan kuesioner pada tanggal 24 mei 2022, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Survei awal kompetensi**

<b>KOMPETENSI</b>					
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Hasil Kuesioner Awal</b>			
		<b>Ya</b>	<b>Persentase</b>	<b>Tidak</b>	<b>Persentase</b>
15	Saya mempunyai pengetahuan yang memadai di bidang pekerjaan saya sekarang	8	80%	2	20%
16	Saya dapat memahami semua tugas yang diberikan oleh perusahaan	7	70%	3	30%
17	Saya dapat mengimplementasikan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.	7	70%	3	30%
18	Saya memegang teguh prinsip dan nilai-nilai yang saya anut dalam bekerja.	8	80%	2	20%
19	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan menumbuhkan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	90%	1	10%
20	Pekerjaan yang sekarang saya jalani sesuai dengan minat saya.	4	40%	6	60%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil survei awal variabel kompetensi penulis menemukan bahwa 60% dari 10 orang karyawan PT. Linesia Adofa Lestari tidak merasa pekerjaan yang sekarang mereka jalani tidak sesuai dengan minat mereka. Seharusnya seorang karyawan memilih pekerjaan harus sesuai dengan minat yang mereka, agar dapat dijalani dengan sepenuh hati. Ketika seseorang sudah

menjalankan sesuai dengan minat atau *passion*, seseorang akan cenderung lebih kreatif dan menghasilkan banyak ide-ide cemerlang karena mereka mencintai pekerjaan mereka meskipun sebenarnya mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini didukung oleh penelitian Sugiyanto & Santoso (2018) yaitu seorang karyawan harus mempunyai kecenderungan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan minat mereka.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Motivasi Intrinsik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Teknisi PT. Linesia Adofa Lestari Kota Jakarta) .”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah ditulis, maka peneliti memberikan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut :

**Pertama**, Beberapa karyawan PT. Linesia Adofa Lestari tidak melakukan introspeksi kembali akan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan **Manajemen Pengetahuan**.

**Kedua**, Beberapa karyawan PT. Linesia Adofa Lestari tidak mengakui bahwa mereka berhak atas posisi pekerjaan mereka sekarang. Hal ini mengindikasikan **Motivasi Intrinsik**.

**Ketiga**, Beberapa karyawan PT. Linesia Adofa Lestari merasa tidak sesuai dengan minat pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan **Kompetensi**

**Keempat**, Beberapa karyawan PT. Linesia Adofa Lestari tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Hal ini mengindikasikan **Kinerja Karyawan**

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Manajemen Pengetahuan, Motivasi Intrinsik, Kompetensi dan Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta
2. Apakah Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta secara parsial.
3. Apakah pengaruh Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta secara parsial.
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta secara parsial.
5. Seberapa besar pengaruh Manajemen Pengetahuan , Motivasi Intrinsik, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan.

## **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan berbagai informasi data, mengolah informasi, dan menganalisis berbagai data yang diperlukan sehingga dengan adanya penelitian ini dapat menarik kesimpulan dari

keputusan terhadap fenomena dan masalah yang diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai Pengaruh Manajemen pengetahuan, Motivasi Intrinsik dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Teknisi PT. Linesia Adofa Lestari Kota Jakarta).

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Manajemen Pengetahuan, Motivasi Intrinsik, Kompetensi dan Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Pengetahuan, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta secara parsial.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta secara parsial.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Pengetahuan , Motivasi Intrinsik, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta baik secara parsial maupun secara simultan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memiliki manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis terkait dengan ada tidaknya pengaruh dari Manajemen pengetahuan, motivasi intrinsik, Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta.

#### 2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan selain menjadi sumbangan dalam bidang Sumber Daya Manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara Manajemen pengetahuan, motivasi intrinsik, Kompetensi dan kinerja karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut Manajemen pengetahuan, motivasi intrinsik, Kompetensi dan kinerja karyawan pada PT. Linesia Adofa Lestari Jakarta agar tujuan organisasi tercapai.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka penulis melakukan penelitian di PT. Linesia Adofa Lestari Kota Jakarta Timur.

### 1.5.2 Waktu penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai dari sampai dengan

**Tabel 1.5**  
**Waktu Penelitian**

NO	Keterangan	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian	■																							
2.	Melakukan Penelitian		■	■	■	■																			
3.	Mencari Data					■	■	■	■																
4.	Membuat Proposal									■	■	■	■												
5.	Seminar Proposal												■												
6.	Revisi													■	■	■	■								
7.	Penelitian Lapangan																	■	■	■	■	■	■		
8.	Bimbingan																						■	■	■
9.	Sidang																								■

Sumber: Data diolah (2022)