

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembangnya organisasi pada zaman yang serba modern ini menjadi tantangan dalam dunia industri untuk berlomba – lomba untuk meningkatkan kualitas yang bagus. Dalam bertahan di dunia industry suatu organisasi harus memiliki keunggulan dan kemampuan agar memiliki daya saing yang tinggi dengan pesaing lainnya. Bagi sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengetahuan merupakan sebuah ilmu yang perlu di utamakan, dengan adanya pengetahuan dapat memberikan nilai tambah dan membuat sebuah perusahaan terlihat lebih baik daripada perusahaan lain. Bagi sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan yang ketat ini Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga sumber daya manusia harus melalui pengelolaan yang baik agar perusahaan bisa mencapai tujuan.

Tujuan dari berdirinya sebuah perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan, terdapat aspek yang harus diperhatikan agar dapat membantu mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan itu berdiri yaitu keuntungan, salah satunya yaitu kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja. Factor yang paling dibutuhkan saat melakukan produksi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Sebagai tenaga kerja manusia tidak bisa disamakan dengan faktor produksi lain, karena manusia memiliki akal, perasaan, tujuan, dan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas.

Produktivitas adalah rasio output dan input suatu proses produksi dalam periode tertentu. Input terdiri dari manajemen, tenaga kerja, biaya produksi dan peralatan¹. Waktu output meliputi produksi, produk penjualan, pendapatan, dan kerusakan produk. Dari penjelasan input dan output produksi tersebut salah satunya aspek yang terpenting untuk menujung kegiatan yaitu tenaga kerja, karena tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam produksi. Untuk mendapatkan

¹ Singgih, M. L., & Gunarta, I. K. (2021). *Manajemen Produktivitas Perusahaan*. ITS Tekno Sains.

hasil yang maksimal harus menjaga kualitas produktivitas baik dilihat dari rasio output maupun input.

Tentu hal ini juga harus memperhatikan kedekatan antar karyawan baik dengan pimpinan maupun sesama karyawan. Dengan menjaga hubungan ini mencegah akan kurangnya pengetahuan. Menurut Pujiwati pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*) adalah faktor yang penting dalam peningkatan produktivitas. Untuk memperoleh dan memberi pengetahuan dibutuhkan adanya keeratan hubungan dengan rekan kerja baik dengan sesama karyawan atau dengan pimpinan hal ini sering disebut sebagai *Knowledge Sharing*.

Knowledge Sharing yaitu tindakan menyediakan pengetahuan bagi orang lain secara tidak langsung itu akan berguna bagi karyawan yang lain untuk melakukan pertukaran informasi yang diketahui dengan sesama karyawan dua atau lebih individu,² dimana yang satu memberikan informasi tersebut dan pihak lain menyerap informasi tersebut dan mengolahnya sehingga secara bersama – sama dapat terciptalah pengetahuan baru.³ Namun penerapan *Knowledge Sharing* di dalam lingkup organisasi bukan suatu hal yang gampang, karena dibutuhkannya komitmen serta kesadaran dari setiap diri individu untuk tetap konsisten penerapan *Knowledge Sharing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Fadila menunjukkan hasil pengaruh dari *Knowledge Sharing* yaitu signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Honda sebesar 45,7%.⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Trinovela Simanjuntak *Knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 23,4%.⁵ Dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Johan menunjukkan bahwa kepemimpinan

² Lewaherilla, N. C., Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Hikmah, N., Harto, P., ... & Marditama, T. (2021). *Knowledge Management*. Zahir Publishing.

³ Grant, K., & Dumay, J. (2015). *Leading Issues in Knowledge Management*. United Kingdom: ACPIL.

⁴ Fadila, K., Ferdiansyah, J. R., Dwiyana, M., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 30-37).

⁵ Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54

karismatik berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi intrinsik dan *tacit Knowledge Sharing* sebesar 47,8%⁶ yang artinya *tacit knowledge sharing* dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan karismatik.

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiarlan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja sebesar 86,8%.⁷ ini artinya produktivitas dapat dipengaruhi juga oleh kompetensi dan kepemimpinan transformasional. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang mana berarti pelatihan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.⁸

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan dan industry yang kurang berkomitmen dalam penerapan *Knowledge Sharing*. Terdapat salah satu UD (Usaha Dagang) yang mana industry ini termasuk ke dalam kategori usaha yang kegiatan produktivitasnya menurun akibat kurang disiplinnya penerapan *Knowledge Sharing*. Usaha tersebut adalah UD. Tenun Ikat (Kodok Ngorek) yang berlokasi di Bandar Kidul Gang 7 Kec. Mojoroto Kota Kediri. UD tenun ikat memiliki berbagai macam bentuk motif batik nusantara dan berbagai jenis kain yang digunakan.

Tenun ikat Kodok Ngorek ini menggunakan alat tenun manual, oleh karena itu dibutuhkannya adanya ketelatenan dan kedisiplinan dalam pengerjaannya. Namun tenun ikat Kodok Ngorek ini kurang disiplin dalam penerapan *Knowledge Sharing* yang diakibatkan oleh letak usaha tenun ikat Kodok Ngorek ini paling kecil dibandingkan Usaha Dagang Tenun Ikat lainnya dan letak kegiatan produksinya terpencar, sehingga ruang produktivitasnya terbatas dan mengakibatkan penerapan *Knowledge sharing* kurang maksimal. Akibat dari kurang adanya penerapan tersebut membuat para karyawan menjadi

⁶ Johan, M., Budiadnyana, G. N., Admiral, A., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Kepemimpinan Karismatik dalam Perspektif Karyawan UMKM: dari Motivasi Intrinsik hingga Tacit Knowledge Sharing. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 598-613.

⁷ Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141-155.

⁸ Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).

acuh tak acuh ke sesama karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti yakni setelah dibagi motif yang ditentukan untuk dikerjakan para pegawai langsung mengerjakan tugasnya dan ada juga yang langsung dibawa pulang. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi hubungan sesama karyawan.

Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dalam bekerja seperti karyawan yang membawa pulang pekerjaan dan dikerjakan di rumah. Karena karyawan tenun ikat Kodok Ngorek ini mayoritas pekerjaannya adalah perempuan. mereka merasa memiliki dua tanggung jawab antara rumah dan pekerjaan, sehingga mereka lebih memilih untuk membawa pekerjaan kerumah. Alasan mereka memilih untuk tetap bekerja karena merasa dirinya dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Alasan lain mereka memilih untuk bekerja karena juga ada yang menjadi seorang ibu tunggal yang mengakibatkan mereka harus menjadi tulang punggung keluarga. Berdasarkan dari permasalahan kurang disiplinnya penerapan *knowledge sharing* terhadap pegawai yang diduga dapat mengakibatkan produktivitas menurun, peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan *Knowledge Sharing* ini terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dengan ini judul yang akan diambil oleh peneliti adalah **“Hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Tenun Ikat ATMB Kodok Ngorek Kota Kediri”**

B. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Produktivitas karyawan di Tenun Ikat Kodok Ngorek Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungannya *knowledge sharing* terhadap Produktivitas karyawan di Tenun Ikat Kodok Ngorek Kota Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menciptakan perubahan dan memberikan manfaat baik untuk suatu perusahaan, mahasiswa ataupun masyarakat, beberapa manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai seorang mahasiswa, penulis berperan aktif dalam kemaajuan ilmu pengetahuan bidang Psikologi, Khususnya dalam Studi Sumber Daya Manusia dengan focus *Knowledge Sharing* serta pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi tambahan mengenai dampak penerapan Knowledge Sharing terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam merancang strategi untuk meningkatkan produktivitas..
- b. Penelitian ini bertujuan untuk memudahkan peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian sehingga dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi mengenai *Knowledge Sharing* serta hubungan yang ada terhadap Produktivitas kerja karyawan.

E. Ruang Lingkup/ Batasan Penelitian

Di dalam setiap penelitian harus ada tentang ruang lingkup/ batasan penelitian bertujuan agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan. Maka penelitian ini membatasi pembahasan hanya terfokus pada Knowledge Sharing dan Produktivitas kerja karyawan. Dan subyek penelitian yang akan diambil hanya yang ada di UD. Tenun Ikat Kodok Ngorek Kota Kediri yang terdiri sejumlah 30 orang.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dibuat dengan menggunakan referensi dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang mengkaji aspek yang berkaitan dengan *Konwledge Sharing* terhadap Produktivitas dengan Perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh :

Kurnia Fadila dkk melakukan penelitian yang Dimana adanya perbedaan penelitian dengan yang peneliti kerjakan. Selain dari variabel dan metode penelitian yang berbeda Kurnia Fadila menggunakan cara dengan menggunakan variabel linier berganda karena variabel independennya menggunakan lebih dari satu variabel. Selain dari metode yang berbeda teori yang digunakan juga berbeda. Selain dari perbedaan dapat kita lihat hasilnya adanya pengaruh *Knowledge Sharing* dan Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Raja basa Lampung sebesar 45,7% berpengaruh secara signifikan.⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Vera Sylvia Saragi Sitio memiliki perbedaan yang signifikan dengan yang peneliti observasi saat ini. Perbedaan yang dimiliki selain variabel independennya teori yang digunakan oleh peneliti yaitu metode yang digunakan dalam penelitian ini sample jenuh yang mana penentuan sampel apabila semua sampel digunakan, sedangkan metode yang digunakan oleh peneliti yaitu *Sampel Random Sampling* yang artinya Satuan sampling dipilih secara acak.¹⁰ Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 23,4%.

Hasil dari penelitian Setiarlan dan ahmadun menghasilkan pengaruh kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas sebesar 86,8%. Dari penelitian yang dilakukan oleh Setiarlan dan Ahmadun memiliki perbedaan yang dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pendekatan ilmu yang dari penelitian ini yaitu setiarlan dan Ahmadun membahas dari segi management sumber daya manusia dan pengaruh gaya kepemimpinan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penlitilebih menonjolkan sudut

⁹ Fadila, K., Ferdiansyah, J. R., Dwiyana, M., & Magdalena, B. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 30-37).

¹⁰ Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh knowledge sharing dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan narasumber, narasumber bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.

pandang psikologi organisasi, dengan focus pada bagaimana *knowledge sharing* dapat mendorong kolaborasi dan inovasi.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Johan dkk, dari segi metode yang sudah berbeda di penelitian Muhammad Johan menggunakan metode simple random sampling¹², sedangkan metode yang akan digunakan oleh peneliti yaitu sampel jenuh dimana semua populasi akan dijadikan sebagai sampel.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih menggunakan variabel independent pelatihan¹³ sedangkan peneliti menggunakan *Knowledge Sharing*. Yang menjadikan perbedaan lainnya yaitu dilihat dari subyek dari penelitian Sri Wahyuningsih menggunakan subyek dari karyawan PDAM yang mana berbeda dari subyek yang digunakan oleh peneliti dimana subyek yang digunakan oleh peneliti harus memiliki keahlian di bidangnya, subyek yang digunakan oleh peneliti karyawan dari Tenun Ikat Kodok Ngorek Kediri.

Penelitian terdahulu yang telah dijelaskan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terdapat adanya perbedaan yang mana kebanyakan dari penelitian terdahulu fokus penelitian lebih mencari seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap variabel Y. sedangkan fokus penelitian yang dilakukan oleh peneliti mencari apakah terdapat adanya hubungan *Knowledge Sharing* terhadap variabel Y.

¹¹ Setiarlan, A., & Ahmadun, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 141-155.

¹² Johan, M., Budiadnyana, G. N., Admiral, A., Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Kepemimpinan Karismatik dalam Perspektif Karyawan UMKM: dari Motivasi Intrinsik hingga Tacit Knowledge Sharing. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 598-613.

¹³ Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).