

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan yang di dirikan untuk mendirikan tujuan yang di inginkan, untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan pengolahan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik dan berdampak positif pada efektivitas kinerja karyawan di dalam perusahaan secara keseluruhan.

Kekuatan sumber daya manusia di bentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah di tetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapi suatu tujuan yang telah disepakati. Hal ini berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan bagi setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di dalam perusahaan dalam periode tertentu, sehingga kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Industri farmasi yang ada di indonesia saat ini telah mampu memenuhi 90% kebutuhan pasar farmasi dalam negeri. Hal ini merupakan prestasi yang patut

dibanggakan karena produksi tersebut didominasi oleh produk lokal. PT Kimia Farma memiliki enam anak perusahaan PT Sinkona Indonesia Lestari merupakan penghasil ekspor terbesar sebanyak 150 ton produk yang dihasilkan di ekspor ke berbagai negara dengan kapasitas 150 ton pertahun atau setara 30%. PT Sinkona merupakan perusahaan penghasil ekspor terbesar di banding dengan anak perusahaan lainnya yaitu PT Phapros, PT Kimia Farma Trading & Distribution, PT Kimia Farma Apotek, dan Kimia Farma Sungwun Pharmacopia. Alasan memilih PT. Sinkona Indonesia Lestari telah memenuhi syarat penelitian diantaranya dari Sumber daya manusianya sudah memadai dan sumber daya lainya telah memenuhi kriteria penelitian.

PT. Sinkona Indonesia Lestari atau biasa disingkat dengan PT. SIL merupakan industri farmasi yang mengolah alkaloid dari kina yang digunakan sebagai bahan aktif farmasi, tonik atau perisa dalam industri minuman dan katalis di industri kimia. Sejak awal berdiri pada tahun 1986 sampai sekarang, lebih dari 90% produk yang dihasilkan diekspor ke berbagai negara. Dengan kapasitas produksi 150 ton pertahun atau setara dengan 30% dari total pasokan kina dunia yang berasal dari indonesia, menggantikan kimia farma di bandung yang sudah berhenti produksi kina. Selain bisnis inti dalam bidang garam kina pada tahun 2017 PT. Sinkona Indonesia Lestari mulai memproduksi Minyak Atsiri yang penjualanya tidak kalah laris di pangsa pasar.

PT. Sinkona Indonesia Lestari (PT. SIL) yang mempunyai luas area sekitar 5 hektar memiliki letak geografis yang di kelilingi oleh perkebunan the di kaki Gunung Tangkuban Perahu, yang berlokasi di jalan Raya Ciater Km. 171

Kabupaten Subang, Jawa Barat. PT. Sinkona Indonesia Lestari merupakan anak perusahaan dari dua (2) badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT. Kimia Farma (persero), Tbk, dan PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero).

Kinerja karyawan merupakan tujuan organisasi yang harus di capai, kinerja dapat ditingkatkan dengan mampu menguasai pengetahuan umum, serta melakukan target mutu pelayanan 5T yang sudah ada sejak dulu yaitu tepat orang, tepat waktu, tepat jumlah, tepat tempat dan tepat administrasi. Sehingga berpengaruh pada kelancara oprasional di kantor yang mampu menciptakan sebuah kepuasan tersendiri dari rasa aman.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak PT. Sinkona Indonesia lestari berkaitan dengan kinerja karyawan peneliti mendapat beberapa fenomena masalah yang terjadi di PT. Sinkona indonesia lestari. Permasalahan yang ditemukan berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini:

**Table 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari**  
**Tahun 2017-2022 Periode Januari - Desember**

No	Tahun	Angka	Kategori	Keterangan
1	2018	83,896	B	BAIK
2	2019	78,738	B-	BAIK
3	2020	66,033	C	CUKUP
4	2021	75,414	B-	CUKUP
5	2022	70,896	B-	CUKUP

Sumber: PT. Sinkona Indonesia Lestari (2022).

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas data tersebut menjelaskan bahwa kerja dari karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari mengalami fluktuasi dan belum mampu untuk dapat memenuhi target dan tujuan yang perusahaan harapkan.

Kegiatan yang dilakukan kinerja karyawan yang terjadi di tahun 2018 – 2020 mengalami penurunan yang cukup jauh yaitu sebesar 5,158 dari semula 83,896 (2018) menjadi 78,738 (2019). Perubahan kategori dari tahun 2019 yaitu B- (baik) berubah drastis di tahun 2020 pada angka mencapai 66,033 menjadi kategori C (cukup). Hal ini disebabkan karena adanya pandemi virus Covid-19, dimana hal tersebut menyebabkan terhambatnya kinerja karyawan. Trend negatif tersebut terjadi cukup lama selama tiga tahun, dan mengalami kenaikan pada tahun 2021. Perubahan angka kembali terjadi dan cukup besar yaitu mencapai 9,381 menjadi 75,414 kategori C (cukup). Jika dilihat dengan grafik penurunan dan kenaikan kinerja akan terlihat dengan jelas.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari, sempat mengalami penurunan dan kenaikan. Jika di lihat dari target pencapaian hasil penilaian kinerja karyawan yang di inginkan PT. Sinkona indonesia Lestari dari tahun ketahun masih belum mencapai hasil yang di inginkan, ini diakibatkan karena dalam kurun waktu tiga tahun terakhir penilaian kinerja masih berada dibawah target yang di inginkan. Penurunan yang dipicu oleh faktor karyawan yang masih enggan untuk melakukan pembagian pengetahuan dan informasi antara sesama karyawan yang mengakibatkan sering terjadinya kesalah pahaman antara individu ke individu maupun individu ke perusahaan. Karyawan masih banyak yang tidak memiliki integritas ini dapat dilihat dari kesadaran karyawan atas keterlambatan datang pada jam kerja serta penyelesaian tugas yang masih sering terlambat. Jika disimpulkan maka banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja. Jika kedua

variabel tersebut mampu di jalankan dengan baik oleh karyawan maka hasil dari kinerja karyawan pun akan sesuai dengan target yang perusahaan inginkan.

**Table 1.2**

**Kategori Sistem Manajemen Kinerja (SMK)  
PT. Sinkona Indonesia Lestari, 2020**

Klasifikasi	Rentang Nilai SMK (%)
A = Baik Sekali	100
B+ = Baik+	95 – 99
B = Baik	90 – 94
B- = Baik	81 – 89
C = Cukup	70 – 80
D = Kurang	55 – 69
E = Nihil	<55

Sumber: PT. Sinkona Indonesia Lestari (2023)

Berdasarkan data Tabel 1.2 Sistem Manajemen Kinerja di atas dapat di jelaskan bahwa nilai tinggi di klasifikasi dengan huruf A (Baik Sekali) dengan nilai 100. Yang kedua diklasifikasi dengan huruf B+ dengan nilai 95 – 99%, yang ketiga diklasifikasi dengan huruf B- (Baik) dengan nilai 81 – 89%, yang kelima di klasifikasikan dengan huruf C (Cukup) dengan Nilai 70 – 80 %, yang ke enam diklasifikasikan dengan huruf D (Kurang) dengan nilai 55 – 69 %, dan yang terakhir diklasifikasikan dengan huruf E (Nihil) dengan nilai ,55%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tabel sebelumnya yaitu tabel 1.1 dan 1.2 menyatakan bahwa PT. Sinkona Indonesia Lestari pada tahun 2020 berada di klasifikasi C (Cukup).

Perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja karyawan yang baik untuk menunjang dan mewujudkan semua harapan dan tujuan yang telah perusahaan rencanakan dari sejak awal. Oleh karena itu perusahaan harus lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia dengan

tujuan tercapainya perusahaan. Adapun beberapa masalah kinerja yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara awal dengan bagian SDM yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja para karyawan, permasalahan tersebut sebagai berikut:

1. Masih rendahnya tanggung jawab, ditunjukkan dengan kurangnya kesadaran para karyawan akan tanggung jawab dari tugas yang telah mereka emban.
2. Masih rendahnya kerjasama, ditunjukkan dengan kurang terjalin kekompakan dari setiap individu karyawan mereka masih mendahulukan ego mereka masing-masing dan tidak mau berbagi hal atau pengetahuan baru.
3. Masih rendahnya kualitas kerja, ini ditunjukkan dengan adanya karyawan yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Masih rendahnya kualitas kerja, belum optimalnya karyawan dalam menjalankan tugas-tugas seperti tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.
5. Masih rendahnya inisiatif dari karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan dari pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bagian SDM PT. Sinkona Indonesia Lestari, dalam hal ini peneliti tidak lupa menanyakan beberapa hal mengenai *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari. Peneliti pun mendapatkan informasi bahwasanya *Knowledge Sharing* pada PT Sinkona Indonesia Lestari masih belum berjalan dengan baik dapat di tunjukan dengan kurangnya kekompakan dari setiap karyawan, kurangnya pengetahuan dari setiap karyawan, masih banyak karyawan yang mendahulukan ego mereka masing-

masing sehingga tidak dapat bersosialisasi baik dengan para karyawan lainnya. Disiplin kerja dari karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari masih kurang berjalan dengan baik terbukti dengan adanya karyawan yang kurang taat terhadap aturan dan peraturan perusahaan.

Selain untuk mengukur dan melihat awal dari kinerja karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari peneliti melakukan pembagian kuesioner kepada 30 responden yaitu karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari secara acak dan hasilnya dapat di lihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Table 1.3**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	2	3	11	13	1	82	2,7
	Kuantitas Kerja	3	4	18	4	1	94	3,1
	Tanggung Jawab	3	2	20	5	0	93	3,1
	Kerjasama	4	5	7	11	3	86	2,8
	Inisiatif	2	8	10	7	3	89	2,9
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								2,92
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)								
skor rata-rata = Jumlah Rata-rata : jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan Hasil Pra-Survey tabel 1.3 diatas dapat di lihat dari hasil rata-rata pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,92, yang mana, menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kualitas kerja, sudah seharusnya para karyawan mampu mengutamakan kualitas

kerja untuk meningkatkan pekerjaan. Dengan cara meningkatkan kualitas kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas agar lebih kritis dalam menyelesaikan pekerjaannya dan diharapkan lebih peduli dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari yaitu menunjukkan dengan adanya target yang tidak tercapai. Karyawan tidak mencapai apa target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak berdampak baik kepada perusahaan namun dengan adanya program Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang menuntuk karyawan untuk selalu siap dalam berkompetensi dan diharapkan memberikan kinerja terbaiknya untuk kemajuan perusahaan. Data tersebut didukung melalui wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan dari bagian SDM mengatakan bahwa karyawan harus memiliki kemampuan untuk berkompetensi agar target-target yang sudah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan adanya pendapat menurut Akhmar Barsah (2020) dan didukung oleh penelitian dari Okky Orlando (2018) dan Agustin, Amalia (2019) disebutkan bahwa terdapat beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan baik berasal karyawan dari pribadi karyawan maupun faktor lingkungan perusahaan tempat bekerja karyawan yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, *knowledge sharing* dan disiplin kerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari, peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pra-survey kepada 30 responden yaitu karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari secara acak. Berikut



ini adalah hasil rekapitulasi pra-survey kondisi kinerja karyawan pada PT.

Sinkona Indonesia Lestari:

**Table 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**  
**Karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari**

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Motivasi kerja	Kebutuhan psikologis	2	20	8	0	0	114	3,8
		Kebutuhan sosial (Berafiliasi)	2	22	4	2	0	114	3,8
		Kebutuhan rasa aman	2	18	10	0	0	112	3,7
		Kebutuhan akan penghargaan	7	16	6	1	0	119	3,9
Skor rata-rata motivasi kerja								3,8	
2	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan resiko	3	11	11	1	4	98	3,2
		Perhatian pada hal detail	4	5	8	11	2	88	2,9
		Orientasi Hasil	2	6	15	6	1	92	3,0
		Orientasi Individu	2	22	4	2	0	114	3,8
		Orientasi Tim	2	6	15	14	3	80	2,6
		Agresivitas	7	16	6	1	0	119	3,9
		Stabilitas	2	10	9	7	2	93	3,1
Skor rata-rata budaya organisasi								3,2	
3	Kompensasi	Kompensasi langsung	6	12	8	3	1	105	3,5
		Kompensasi tidak langsung	7	15	5	0	2	112	3,7
Skor rata-rata kompensasi								3,6	
4	Kepemimpinan	Pengarahan	8	17	8	2	1	136	4,5
		Komunikasi	5	20	4	1	0	109	3,6

		Pengambilan keputusan	6	17	4	1	2	114	3,8
		Motivasi karyawan	10	12	4	3	1	117	3,9
Skor rata-rata kepemimpinan									3,9
5	Lingkungan Kerja	Suasana kerja	3	10	10	5	2	97	3,2
		Perlakuan yang baik dari rekan kerja	5	16	8	1	0	115	3,8
		Perlakuan yang adil dari atasan	9	17	2	2	0	123	4,1
		Keamanan saat bekerja	14	12	3	0	0	127	4,2
		Komunikasi	11	12	4	1	2	119	3,9
Skor rata-rata Lingkungan Kerja									3,84
6	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge Donating</i>	2	5	12	8	3	80	2,83
		<i>Knowledge Collecting</i>	2	3	10	13	2	85	2,63
Skor rata-rata <i>Knowledge Sharing</i>									2,74
7	Disiplin Kerja	Pengukuran waktu secara efektif	2	3	14	10	1	81	2,83
		Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	3	5	12	10	0	93	3,03
		Absensi	3	4	10	12	1	86	2,86
Skor rata-rata Disiplin Kerja									2,90
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Jumlah responden (30 orang)									
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : Jumlah Kuesioner									

sumber: hasil olah data pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil olah data kuisisioner pra-survey pada tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan dari responden mengenai variabel yang tertera pada kuisisioner di tabel 1.4 yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, kompensasi,

kepemimpinan, lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing* dan disiplin kerja memiliki jumlah skor rata-rata yang berbeda yaitu 3,8, 3,2, 3,6, 3,9, 3,84, 2,74 dan 2,90. Dari semua variabel di atas terdapat dua variabel yang memiliki skor terendah yaitu disiplin kerja dengan skor 2,90 dan *Knowledge Sharing* dengan skor 2,74.

Melihat hasil kuisioner tersebut terlihat jelas penyebab dari penurunan kinerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari terletak pada variabel *Knowledge Sharing* dan disiplin kerja hal inilah yang akan menjadi upaya untuk menjadikan landasan penelitian. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini, maka dengan itu peneliti menggunakan kuisioner untuk mengukur dan mengetahui variabel knowledge sharing dan disiplin kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari.

Berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara, variabel yang menjadi penyebab dan mengetahui rendahnya kinerja karyawan yaitu variabel *Knowledge sharing*. Banyaknya karyawan yang masih mendahulukan ego masing-masing, enggan untuk berbagi pengetahuan dan keterlambatan dalam penyampaian informasi serta enggan untuk belajar akan hal baru menjadikan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut diperkuat dengan tabel 1.5 hasil pra-survey awal yang terdiri dari 30 responden mengenai *Knowledge Sharing* di PT. Sinkona Indonesia Lestari sebagai berikut:

**Table 1.5**  
**Hasil Pra Survey *Knowledge Sharing* di PT. Sinkona Indonesia Lestari**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Knowledge Donating</i>	1	5	14	9	1	86	2,86
	<i>knowledge collecting</i>	1	4	10	13	2	80	2,63
Skor rata-rata Kinerja Karyawan								2,74
Total = Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor Jumlah Responden (30 Orang)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata: Jumlah Pernyataan								

Sumber: Olah data kuisioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil kuisioner pra-survey pada tabel 1.5 diatas mengenai *Knowledge Sharing* yang dilakukan di PT. Sinkona Indonesia Lestari menyatakan bahwa variabel *Knowledge Sharing* memiliki skor akhir rata-rata sebesar, 2,74 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* lebih rendah dari variabel lainnya. Dimensi terendah dihasilkan dari dimensi *Knowledge collecting* dengan skor rata-rata 2,63. Karyawan harus lebih membuka diri dan saling berbagi pengetahuan satu sama lain serta menurunkan ego masing-masing, karena dengan itu akan menjadikan sebuah proses penyampaian dan pembagian informasi serta pengetahuan berjalan lancar.

*Knowledge Sharing* menjadi acuan para karyawan untuk mampu bekerja secara total dan memberikan pelayanan secara optimal, namun pada kenyataanya *knowledge sharing* di PT. Sinkona Indonesia lestari belum berjalan lancar ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih mendahulukan kepentingan pribadi, bermalas-malasan ketika jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan,

banyak karyawan yang tidak disiplin, serta kurang komunikasi berbagai pengetahuan antar karyawan. Jika hal ini dibiarkan dengan begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan atau ditetapkan.

Selain itu kondisi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Disiplin Kerja. Disiplin kerja dari karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari masih kurang berjalan baik dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam waktu dan pekerjaannya. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang menggambarkan ketaatan terhadap aturan-aturan perusahaan atau organisasi dimaksudkan agar tenaga kerja dapat melaksanakan tugasnya, dengan tertib dan lancar termasuk menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan perusahaan.

Selain dari hasil kuisioner pra-survey kondisi yang mempengaruhi disiplin kerja sehingga mendapatkan skor kedua terendah dapat ditunjukkan dengan tabel 1.6 (hasil kuisioner pra-survey variabel disiplin kerja) dan tabel 1.7 (absensi karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari) sebagai berikut:

**Table 1.6**  
**Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	ST	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin kerja	Pengukuran Waktu secara efektif	3	4	10	12	1	86	2,86
	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	3	5	12	10	0	91	3,03
	Absensi	2	3	14	10	1	85	2,83
Skor Rata-rata kinerja karyawan								2,90
Total Nilai X Frekuensi								
Rata-rata = jumlah Skor: Jumlah responden (30 orang)								
Skor rata-rata = jumlah rata-rata: Jumlah pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.6 diatas mengenai variabel disiplin kerja yang dilakukan di PT. Sinkona Indonesia Lestari dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah *Knowledge Sharing* dengan Skor rata-rata 2,90 hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari *knowledge sharing* yaitu disiplin kerja. Perusahaan menekankan agar karyawan bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya, datang terlambat, tidak mengoptimalkan waktu sebaik mungkin yang menyebabkan target perusahaan tidak tercapai apa yang telah direncanakan. Jika hal tersebut mampu di atasi bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan meningkat dan akan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu peneliti mendapatkan hasil rekapan absensi karyawan yang dapat menjelaskan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari. Berikut adalah tabel 1.7 mengenai rekapan absensi karyawan:

**Table 1.7**  
**Absensi Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tahun 2021				Tahun 2022			
		Terlambat Datang		Pulang Cepat		Terlambat Datang		Pulang Cepat	
		Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	304	8	3,8%	0	0%	9	4,3%	0	0%
Februari	304	6	2,8%	0	0%	5	2,4%	1	2%
Maret	304	5	2,4%	0	0%	8	3,8%	0	0%
April	304	10	4,8%	0	0%	13	6,2%	1	2%
Mei	304	7	3,3%	1	2%	6	2,8%	1	2%
Juni	304	4	1,9%	0	0%	11	5,3%	0	0%
Juli	304	3	1,4%	0	0%	10	4,8%	0	0%
Agustus	304	12	5,7%	0	0%	6	2,8%	0	0%
September	304	9	4,3%	0	0%	9	4,3%	0	0%
Oktober	304	4	1,9%	0	0%	14	6,7%	0	0%
November	304	6	2,8%	1	2%	5	2,4%	1	2%
Desember	304	5	2,4%	0	0%	8	3,8%	0	0%
<b>Rata-rata</b>		<b>6,5</b>	<b>37,5 %</b>	<b>0,1</b>	<b>03 %</b>	<b>8,6</b>	<b>49,6%</b>	<b>0,3</b>	<b>0,67%</b>

Sumber: Hasil olah data peneliti dari hasil rekap absen tahunan PT. Sinkona Indonesia Lestari

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 persentase karyawan yang terlambat menunjukkan angka sebesar 37,5% dan di tahun 2022 mengalami peningkatan menjadi 49,6% keterlambatan menunjukkan rendahnya tanggung jawab karyawan pada perusahaan dan dari data tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa masih banyak karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari yang belum dapat menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak lupa peneliti mendapatkan informasi tentang jadwal kerja dan atribut berpakaian di PT. Sinkona Indonesia Lestari. Jam operasional kerja PT. Sinkona Indonesia Lestari dimulai dini hari senin hingga jumat, waktu masuk kerja pada pukul jam 08.00 sampai dengan 16.30 dalam hal berpakaian PT. Sinkona Indonesia Lestari memiliki aturan yang harus di taati yaitu senin karyawan diharuskan menggunakan pakaian putih dan biru, hari selasa karyawan harus memakai pakaian batik, hari rabu dan

kamis karyawan harus memakai kemeja, dan pada hari jumat bebas menggunakan pakaian apapun asalkan tetap sopan dan rapih.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapa Erwin Prasestyo selaku asisten Manajer personalia mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang tidak taat aturan, misalkan datang tidak tepat waktu yang telah di tentukan dengan alasan terkena macet diperjanan, hujan, kendaraan bermasalah dan lain-lain. Dalam hal berpakaian pun tidak luput dari masalah terkadang masih banyak karyawan yang salah mengenakan pakaian misal pake batik yang seharusnya di pakai hari selasa justru digunakan pada hari senin. Ini menjadikan salah satu alasan mengapa perusahaan membuat hukuman atau sanksi untuk karyawan yang sering melakukan kesalahan secara berulang-ulang. Peneliti mendapatkan data mengenai informasi hukuman apa saja yang akan di dadapatkan bila karyawan melakukan kesalahan berikut adalah data informasi sanksi dan jenis hukuman yang diberikan PT. Sinkona Indonesia Lestari:

**Table 1.8**

**Sanksi dan jenis Hukuman yang diberikan PT. Sinkona Indonesia Lestari**

No	Jenis Hukuman	Tahun 2021	Tahun 2022
		(Jumlah Orang)	(Jumlah Orang)
1	Hukum disiplin ringan	6	8
2	Hukum disiplin sedang	1	3
3	Hukum disiplin berat	0	0
4	Hukum disiplin sangat berat	0	0
Jumlah (karyawan)		7	11

Sumber: PT. Sinkona Indonesia Lestari 2023

1. Jenis hukuman Disiplin Ringan
  - a. Mendapatkan surat peringatan pertama
  - b. Mendapatkan surat peringatan kedua



- c. Mendapatkan surat peringatan ketiga
2. Jenis hukuman Disiplin Sedang
    - a. Penurunan Gaji Dasar atau penghasilan dasar pensiun (PhDP) paling sedikit 1 (satu) Satuan kenaikan gaji (SKG) dan paling banyak 3 (tiga) satuan kenaikan gaji (SKG)
  3. Jenis Hukuman Disiplin Berat
    - a. Penurunan golongan gaji paling sedikit 1 (satu) Golongan dan paling banyak 3 (tiga) golongan bagi pelaksana.
  4. Jenis Hukuman Disiplin Sangat Berat
    - a. Pemberhentian dengan tidak hormat tidak atas permintaan sendiri
    - b. Pemberhentian tidak dengan hormat

Dari tabel 1.8 diatas sudah jelas jika ada karyawan yang tidak mengikuti aturan maka karyawan tersebut akan menanggung akibat dari perbuatan yang telah ia lakukan. Tujuan dari perusahaan menerapkan dan menetapkan sanksi dan hukuman untuk karyawan yang melanggar peraturan adalah untuk menekan angka pelanggar aturan perusahaan, tujuan ini sangat bernilai positif karena apabila tingkat pelanggar aturan menurun maka bisa dipastikan kinerja karyawan semakin membaik, dan harapan perusahaan membuat peraturan dimaksudkan agar menimbulkan efek jera dan malu dari pelaku pelanggaran aturan, dan sekaligus untuk menciptakan kinerja yang baik dari para karyawan. Dari data yang peneliti dapatkan memutuskan untuk menggunakan PT. Sinkoan Indonesia Lestari sebagai objek untuk penelitian penulis, dikarenakan penulis mendapatkan adanya masalah penurunan kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Peneliti

mengidentifikasi bahwa penurunan kinerja karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari di pengaruhi beberapa faktor. Penelitian *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan Penelitian dilakukan oleh Okky Orlando (2018). Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Novita (2019) *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Ananta Dwikristianto Setedjo (2017) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINKONA INDONESIA LESTARI DI PALASARI SUBANG”**.

## **1.2 Identifikasi dan rumusan masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan di teliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap vairabel penelitian *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan pada latar belakang penelitian yang berkaitan dengan penilaian *knowledge sharing*, disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan di bahas, yaitu:

1. Kinerja karyawan

- a. Belum Terjalinya kerjasama antara karyawan dalam penyelesaian pekerjaan
- b. Belum ada inisiatif dari karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan
- c. Rendahnya kualitas kinerja karyawan pada tahun 2020

2. *Knowledge Sharing*

- a. Keterlambatan dalam penyampaian pengetahuan dan informasi dari perusahaan maupun sesama karyawan
- b. Dalam orientasi individu masih banyak karyawan yang lebih mementingkan ego pribadi dibanding kepentingan *team work*
- c. Kurangnya karyawan dalam mengumpulkan ilmu pengetahuan

3. Disiplin Kerja

- a. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan.
- b. Rendahnya kesadaran karyawan mengenai jam masuk kantor yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- c. Masih terdapat karyawan yang tidak patuh terhadap aturan perusahaan

**1.2.2 Rumusan masalah penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Knowledge Sharing* pada PT. Sinkona Indonesia Lestari.
2. Bagaimana Disiplin kerja pada PT. Sinkona Indonesia Lestari.

3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari.
4. Seberapa Besar Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang di ajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Knowledge Sharing* di PT. Sinkona Indonesia Lestari.
2. Disiplin Kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari.
3. Kinerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari.
4. Besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* dan Disiplin Kerja di PT. Sinkona Indonesia Lestari.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, dapat sejalan dengan tujuan penelitian dan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan juga praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan serta memberikan wawasan serta keilmuan bagi mahasiswa Universitas Pasundan khususnya pada teori *knowledge sharing*, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan penelitian *knowledge sharing* dan disiplin kerja sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang sudah ditetapkan tercapai. Dan bagi pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian yang sejenis.