

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Selama fenomena rivalitas perniagaan kian intens, mendorong perusahaan untuk berlomba-lomba mengembangkan *green business* sebagai strategi untuk meningkatkan nilai serta citra perusahaan di mata pemangku kepentingan atau konsumen. Namun, penerapan konsep *green business* bukanlah hal yang sederhana, karena mencakup berbagai aspek keberlanjutan yang membutuhkan proyeksi strategis, supervisi operasional, serta penilaian efektivitas yang lebih komprehensif. Konsekuensinya, perusahaan memerlukan MSDM yang kompeten lalu mampu bekerja secara lebih intens agar implementasi *green business* dapat berjalan efektif dan memberikan aktualisasi peran bagi keberlanjutan pelaku industri.

Agar implementasi sumber daya manusia lebih optimal selama menjalankan praktik *green business*, kinerja berperan sebagai parameter yang mampu mengukur keberhasilan korporasi untuk dapat bertahan. Kinerja hadir sebagai komponen krusial dalam domain manajemen talenta di suatu organisasi. Penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif, organisasi mampu mengarahkan, mengevaluasi, serta mengoptimalkan potensi para karyawannya. Dalam situasi persaingan bisnis yang semakin sengit dan perubahan pasar yang cepat, setiap organisasi perlu memastikan bahwa karyawannya memiliki performa tinggi dan tetap termotivasi dalam bekerja (Manajemen, M., & Widyatama, U, 2024). Agar tujuan perusahaan terlaksana, dibutuhkan pengelolaan talenta yang tepat untuk menghasilkan kinerja

karyawan terampil. Dalam pengelolaan manajemen talenta (manusia) tidak terlepas dari adanya beberapa komponen yang menyokong karyawan menjadi lebih berprestasi lagi seperti penyaluran pengetahuan, keterlibatan karyawan, dan budaya perusahaan yang positif.

*Knowledge sharing* terklasifikasi ke dalam lingkup implementasi *knowledge management*. *Knowledge sharing* ialah tindakan individu untuk membagikan apa yang telah mereka pelajari serta menyalurkan pengetahuan yang dimilikinya kepada pemangku kepentingan terkait yang dapat memanfaatkan pengetahuan tersebut (Tupamahu et al., 2021). Efek *knowledge sharing* pada tahapan pengorganisasian wawasan sangatlah krusial, sebab pengaruhnya sebagai landasan sekaligus penghubung antara kegiatan memperoleh pengetahuan (*knowledge acquisition*) dan penerapan pengetahuan (*knowledge utilization*) di dalam perusahaan.

Begitu juga dengan *Employee Engagement* atau keterlibatan karyawan. Menurut Schaufeli (2002) yang dikutip oleh Rumawas (2021), *employee engagement* dipahami keadaan psikologis positif ketika karyawan merasakan keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Keterikatan tersebut ditandai dengan perasaan bersemangat, berdedikasi, dan tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaannya. Keterikatan ini mencerminkan rasa antusias, makna, serta komitmen yang tinggi terhadap tugas yang dijalankan. Dengan tingkat *employee engagement* yang baik, karyawan akan cenderung menunjukkan kinerja optimal, loyalitas tinggi, serta kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berikutnya budaya organisasi. Budaya organisasi ialah bagian krusial sebuah organisasi yang berfungsi membentuk identitas, nilai, serta pola perilaku yang mengatur interaksi antaranggota. Budaya ini mencerminkan bagaimana organisasi menjalankan aktivitasnya (Hajar, 2024). Dengan adanya budaya organisasi yang tangguh akan mampu memelihara stabilitas emosional dan relasional di lingkungan perusahaan, meningkatkan rasa memiliki, serta mendorong karyawan guna mengadopsi standar perilaku yang mencerminkan jati diri perusahaan. Selain itu, budaya yang positif juga berperan dalam memperkuat motivasi, meningkatkan kolaborasi antar individu, dan memperkuat kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkup bisnis saat ini mengalami perkembangan signifikan khususnya pada sektor *green business*. *Green business* atau bisnis ramah lingkungan adalah langkah-langkah yang ditempuh perusahaan untuk mengurangi dampak negatif dari aktivitas ekonominya terhadap komunitas, masyarakat, perekonomian, serta lingkungan baik di tingkat lokal maupun global (Abdullah et al., 2022). Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *green business* di Indonesia adalah CV Hastaningrat. CV Hastaningrat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi *green product* dan memiliki 4 produk utama yaitu *clodi (cloth diaper)* atau popok kain, *menspad* (pembalut kain) bersifat pakai ulang, sabun lerak, serta aksesoris merk ningrat. CV Hastaningrat didirikan sejak 2017 oleh Ibu Dewi Ratna Sari. Berada di desa Tenggor, Madiopuro, Kec. Sumobito, Kabupaten Jombang, Jawa Timur dan menjadi pusat produksi popok kain dan pembalut kain terbesar, di mana limbah yang dihasilkan diolah kembali menjadi produk bernilai ekonomis

tinggi. Saat ini CV Hastaningrat memiliki 35 karyawan yang bisa mendukung operasional korporasi lokal hingga organisasi bisnis lintas negara.

Perusahaan perlu menyiapkan indikator kinerja untuk memaksimalkan sumber daya manusia nya. Ada beberapa indikator pengukuran kinerja, salah satu aspek pengukuran kinerja di CV Hastaningrat adalah kuantitas penjualan. Semakin banyak produk terjual, semakin baik kinerja karyawan. Berikut tabel penjualan CV Hastaningrat Januari 2024 - Desember 2024 dilihat dalam tabel:

**Tabel 1.1 Data Penjualan CV. Hastaningrat**  
**Bulan Januari – Desember 2024**

No	Bulan	Penjualan Per Bulan (buah)				Total Penjualan	Persentase
		<i>Clodi</i>	<i>Menspa d</i>	Sabun Lerak	<i>Accesor ies</i>		
1.	Januari	6.884	3.880	3.319	314	<b>14.397</b>	-
2.	Februari	3.130	932	340	281	<b>4.683</b>	-67.5%
3.	Maret	4.049	1.936	1.113	255	<b>7.353</b>	+57.0%
4.	April	3.558	3.147	1.091	412	<b>8.208</b>	+11.6%
5.	Mei	5.540	4.863	2.677	258	<b>13.338</b>	+62.5%
6.	Juni	6.491	3.305	1.401	361	<b>11.558</b>	-13.3%
7.	Juli	4.933	2.134	1.285	257	<b>8.609</b>	-25.5%
8.	Agustus	4.781	2.373	1.250	459	<b>8.863</b>	+2.9%
9.	September	3.718	1.552	1.267	1.799	<b>8.336</b>	-5.9%
10.	Oktober	4.618	1.516	914	3.127	<b>10.175</b>	+22.0%
11.	November	3.199	1.630	537	1.989	<b>7.355</b>	-27.7%
12.	Desember	2.601	1.645	2.168	2.608	<b>9.022</b>	+22.7%
<b>Jumlah</b>		<b>53.502</b>	<b>28.913</b>	<b>17.362</b>	<b>12.120</b>	<b>111.897</b>	

Sumber : Data internal CV Hastaningrat

Data penjualan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan yang ditandai dengan naik turunnya volume jumlah penjualan produk khususnya di awal bulan yaitu bulan Januari sebesar 14.397 dan di bulan februari sebesar 4.683 sehingga menunjukkan penurunan penjualan sebesar 9.714 buah dengan persentase penurunan -67,5% hal ini menandakan kinerja perusahaan belum sepenuhnya baik. Hasil wawancara menunjukkan, CV Hastaningrat tidak memiliki ruang dalam menampung manajemen pengetahuan (*knowledge management*) menyebabkan pertukaran pengetahuan (*knowledge sharing*) hanya berjalan secara informal antar karyawan tertentu saja sehingga menyebabkan pengetahuan semua karyawan tidak satu kesatuan. CV Hastaningrat juga menghadapi fenomena pekerja yang keluar masuk (*turnover*) dengan ritme yang singkat, menyebabkan keterlibatan karyawan antar karyawan berkurang yang disebabkan oleh miskomunikasi antar karyawan misalnya antara mandor dengan karyawan baru, sehingga keterlibatan karyawan dalam hal koordinasi menjadi kurang efektif. Serta budaya di CV Hastaningrat cenderung santai dalam mencapai target produksi sehingga berpotensi menghambat kinerja dalam mencapai target produksi CV Hastaningrat secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Knowledge Sharing, Employee Engagement, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hastaningrat”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Hastaningrat?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Hastaningrat?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Hastaningrat?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Hastaningrat?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Hastaningrat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Hastaningrat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Hastaningrat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Hastaningrat.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Temuan dalam penelitian ini dianjurkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi penelitian mendatang, terutama yang berkaitan dengan *knowledge sharing*, *employee management*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dianjurkan mampu memperkuat pertimbangan manajemen dalam menetapkan kebijakan sumber daya manusia di CV Hastaningrat dalam mengevaluasi dan meningkatkan strategi operasional, kebijakan, serta kinerja perusahaan dengan memperhatikan aspek *knowledge sharing*, *employee engagement*, dan budaya organisasi secara keseluruhan. Sebagai tambahan, penelitian ini juga dapat membantu perusahaan mengenali peluang dan tantangan yang ada di lingkungan internal maupun eksternal.