

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman yang terus maju, perusahaan perlu mempertimbangkan cara mengelola sistem kerja yang baik agar memiliki sumber daya manusia yang mampu bersaing dan menghasilkan kinerja terbaik untuk perusahaan. Pada era saat ini, faktor dominan dari sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengelola sistem kerja yaitu kualitas pikiran yang digunakan serta bagaimana cara mereka mengimplementasikan pada setiap proses kerja yang pada akhirnya diwujudkan lewat produk atau jasa yang dihasilkan. Dengan memiliki sumber daya manusia dengan kualitas pengetahuan yang semakin baik, maka perusahaan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

PT Trakindo Utama merupakan perusahaan *dealer* tunggal Caterpillar yang memiliki fokus utama yakni memberikan pelayanan sewa alat berat, melakukan jasa perbaikan, dan menyediakan suku cadang untuk mesin CAT dan non-CAT. Dilansir dari Media Indonesia (2022), diketahui bahwa kinerja PT Trakindo Utama meraih banyak apresiasi dalam bidang komunikasi, sumber daya manusia, dan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (K3L) untuk kegiatan yang berlangsung dalam periode tahun 2021-2022. Hal ini menunjukkan bahwa PT Trakindo Utama dikenal dengan kinerjanya yang memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan *Senior Analyst Training Services* di PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai, diketahui bahwa data *Performance Development Management* termasuk dalam data rahasia perusahaan, untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan maka peneliti mencoba untuk melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator pengukur kinerja yang dicetuskan Christian & Kurniawan (2021) kepada 30 karyawan. Melalui penyebaran pra survey tersebut, maka diperoleh data pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Pegawai	Target dalam %
1	Saya tidak selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga pernah terdapat kesalahan (Kualitas)	60%	40%	30	100
2	Saya pernah tidak mencapai target dari yang ditentukan (Kuantitas)	70%	30%	30	100
3	Saya selalu mengerjakan tugas saya agar selesai tepat waktu (Ketepatan Waktu)	63.3%	36.7%	30	100
4	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja sebagai peralatan yang menunjang pekerjaan (Efektivitas Biaya)	80%	20%	30	100
5	Saya masih perlu pengawasan oleh atasan dalam bekerja (Kemandirian)	83.3%	16.7%	30	100

Sumber: Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pra survey tersebut, dari pendapat 30 karyawan diketahui masih ada 60% karyawan yang pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya, kemudian terdapat 70% karyawan yang pernah tidak mencapai target dari yang telah ditentukan sebelumnya dan 83.3% karyawan masih perlu pengawasan dalam proses kerja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih ada yang kurang dari segi indikator kualitas, ketepatan waktu, dan kemandirian (Christian & Kurniawan, 2021). Peneliti kembali melakukan wawancara dengan *Senior Analyst Training Services* di PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai, dan diketahui bahwa demi meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan memberikan pelatihan serta diadakannya *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) yang dilakukan secara rutin. Hal ini sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Putri (2020), yakni kemampuan dan keahlian yang bisa didapatkan melalui pelatihan serta pengetahuan yang bisa didapatkan melalui *knowledge sharing*.

Terdapat dua macam pelatihan yang diberikan dalam perusahaan, yaitu pelatihan *soft skill* dan pelatihan *hard skill*. Pada pelatihan *hard skill* yang dilakukan oleh karyawan khususnya teknisi perusahaan, karyawan perlu benar-benar

menerapkan hasil pelatihan tersebut karena dipantau oleh *supervisor* sehingga dipastikan apa yang telah dipelajari teknisi pada pelatihan terbukti di lapangan kerja. Hal ini turut mendukung bahwa pelatihan tersebut efektif, karena karyawan mampu menerapkan hasil dari pelatihan tersebut ke pekerjaan mereka atau mampu menyalurkan keterampilannya (*transfer of training*) di lingkungan kerja, sehingga pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki dapat memberi pembelajaran pada sesama rekan kerja (Noe, 2020). *Transfer of training* dilihat melalui sejauh mana karyawan mampu mengimplementasikan apa yang telah dipelajari dari pelatihan yang diberikan oleh perusahaan pada pelaksanaannya dalam proses kerja (Shaheen, 2020).

Salah satu contoh penerapan *knowledge sharing* di PT Trakindo Utama yaitu adanya kegiatan *Safety Talk* yang dilakukan oleh departemen *Safety Health Environment*. *Knowledge sharing* sendiri merupakan proses pertukaran informasi yang berhubungan dengan tugas, saran, serta keahlian agar mampu membantu individu dan berkolaborasi dengan individu lain untuk bisa melakukan tugas, menyelesaikan masalah dan mampu memunculkan ide-ide baru (Qomariyah & Zahra, 2020). *Safety Talk* membahas terkait kesehatan dan keselamatan kerja, umumnya lebih ditujukan pada teknisi karena teknisi lebih rawan terjadi kecelakaan dalam proses kerja.

Kegiatan *knowledge sharing* lain yang turut dilakukan yaitu *Tool Box Meeting* yang dilakukan seluruh teknisi setiap hari sebelum jam kerja dimulai. *Tool Box Meeting* berupa diskusi terkait pekerjaan yang akan dikerjakan pada hari tersebut sehingga ketika terjadi kendala dalam pekerjaan, antar teknisi satu sama lain akan mampu membantu memberikan solusi untuk menyelesaikan kendala tersebut. Setiap departemen juga memiliki jadwal *meeting* mereka masing-masing, dan di dalam *meeting* tersebut kegiatan *knowledge sharing* tetap berjalan dengan harapan penyebaran pengetahuan dan informasi baru bisa terus diterapkan demi meningkatkan kemampuan karyawan.

Peneliti kembali melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai *transfer of training* dan *knowledge*

sharing kepada 30 karyawan yang sama untuk memastikan kondisi penerapan yang sebenarnya. Melalui penyebaran kuesioner sementara, maka diperoleh data pada tabel berikut.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Transfer of Training & Knowledge Sharing

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah Pegawai	Target dalam %
1	Tidak semua materi yang diberi dalam pelatihan mampu saya serap	56.7%	43.3%	30	100
2	Saya bisa menyalurkan seluruh keterampilan yang didapat dari pelatihan ke dalam proses kerja	53.3%	46.7%	30	100
3	Sesama karyawan dalam satu tim sering berbagi pengetahuan baru	63.3%	36.7%	30	100
4	Kegiatan Safety Talk / Tool Box Meeting / Meeting dalam divisi mampu memberi informasi baru	76.7%	23.3%	30	100
5	Saya merasa karyawan saling peduli dengan kondisi rekan kerjanya	53.3%	46.7%	30	100
6	Sesama karyawan sering membagikan pengalaman mereka pada karyawan lain dalam satu tim	46.7%	53.3%	30	100
7	Saya tidak sungkan untuk bertanya informasi baru yang diperoleh karyawan lain	48.3%	51.7%	30	100
8	Karyawan di perusahaan tidak segan untuk mengajarkan keahlian baru pada karyawan lain yang membutuhkan	50%	50%	30	100
9	Menerapkan ilmu dari pelatihan memiliki pengaruh dengan kinerja saya	86.7%	13.3%	30	100
10	Kegiatan <i>knowledge sharing</i> memiliki pengaruh dengan kinerja saya	80%	20%	30	100

Sumber: Data Peneliti, 2023

Kuesioner sementara menunjukkan bahwa masih ada 56.7% karyawan yang belum mampu menyerap seluruh ilmu yang didapatkan dari pelatihan, hal ini berarti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tidak mampu terserap dengan baik. Untuk indikator *knowledge sharing* diketahui terdapat 53.3% karyawan merasa bahwa tidak semua karyawan sering membagikan pengalaman mereka pada karyawan lain dalam satu tim dan 51.7% karyawan merasa sungkan untuk bertanya terkait informasi baru yang didapatkan oleh karyawan lain, hal ini menunjukkan bahwa

proses *knowledge sharing* di PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai belum terlaksana dengan baik karena masih ada karyawan yang tidak membagikan pengalaman mereka pada karyawan lain, sehingga membuat karyawan lain merasa sungkan untuk bertanya terkait informasi baru yang hanya diperoleh oleh beberapa individu. Walaupun begitu, 86.7% karyawan setuju bahwa menerapkan ilmu pengetahuan dari pelatihan memiliki pengaruh dengan kinerja mereka, begitu pula 80% karyawan turut setuju bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan.

Mengacu pada penelitian (Voringga, 2020) dan (Fharadyla & Sukmana, 2021) menunjukkan bahwa variabel *transfer of training* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti belum menemukan penelitian terdahulu yang menghasilkan variabel *transfer of training* berpengaruh tidak signifikan kepada kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti tertarik untuk menggunakan variabel *transfer of training* terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian pada karyawan PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai untuk mengetahui apakah hasilnya turut signifikan seperti sebelumnya atau bahkan mendapatkan hasil yang berbeda.

Merujuk dari penelitian (Sari & Laily, 2022) dan (Melani, 2022) menghasilkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian (Utami & Nusraningrum, 2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena terdapat perbedaan pada hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Transfer of Training* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sebelumnya telah diuraikan di atas, peneliti merumuskan beberapa permasalahan. Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah *transfer of training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *transfer of training* terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan PT Trakindo Utama cabang Bumi Serpong Damai

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan yang telah ditetapkan, penelitian ini memiliki beberapa manfaat, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan mampu menjadi acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya serta untuk memperdalam berbagai teori, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang menggunakan variabel *transfer of training*, *knowledge sharing*, dan kinerja. Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan dalam memberikan wawasan terkait gambaran penerapan

transfer of training dan *knowledge sharing* terhadap kinerja serta seberapa besar pengaruhnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Bahan pertimbangan untuk perusahaan agar memperhatikan kegiatan *transfer of training* dan *knowledge sharing* antar karyawan agar kinerja karyawan turut meningkat

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa menjadi sebuah pengalaman baru untuk melakukan penelitian secara langsung di perusahaan dengan berbekal ilmu pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi dari ilmu yang didapatkan langsung dari perkuliahan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau landasan dalam melakukan penelitian di masa depan dengan topik sejenis.