

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi telah menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan. Era globalisasi juga menjadi tantangan bagi banyak industri bisnis. Hal ini dikarenakan persaingan yang semakin ketat. Sebagian besar industri bisnis digerakkan oleh teknologi paling terbaru. Atas kondisi tersebut setiap industri bisnis memerlukan pengembangan inovasi yang kiranya dapat mendorong eksistensi perusahaan agar tetap bersaing dan menjadi yang terdepan. Ditengah banyaknya inovasi yang bermunculan di perusahaan bisnis, terdapat hal-hal penting dalam organisasi yang semestinya menjadi perhatian perusahaan. Setiap individu yang bekerja dalam perusahaan idealnya memiliki satu pemikiran dan semangat yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai macam cara dapat dilakukan perusahaan sebagai satu bentuk strategi dalam menimbulkan semangat kerja para pegawai. Salah satunya adalah kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan oleh perusahaan PT.Midi Utama Indonesia, Tbk sebagai bentuk usaha dalam menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Kegiatan *Knowledge sharing* adalah salah satu proses utama di dalam *knowledge management* yang ditunjukan untuk maksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan. Kegiatan ini dilakukan setiap hari Senin dimana setiap karyawan bergantian mempresentasikan baik itu berupa motivasi kerja, hasil kinerja, evaluasi juga target dari masing-masing divisi dengan durasi maksimal 30 menit. Tujuannya adalah agar seluruh karyawan memahami aktivitas departemen lainnya dan menjadi

lebih terinspirasi untuk memperluas pengetahuan yang mereka miliki. Lumbantobing (2018) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui media yang *variatif*.

PT. Midi Utama Indonesia Tbk, yang lebih dikenal sebagai Alfamidi, merupakan perusahaan ritel yang beroperasi disektor industri ritel. Didirikan dengan tujuan untuk mengakomodasi perubahan pola belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan di toko terdekat, Alfamidi telah menjadi salah satu jaringan ritel yang populer diakses oleh masyarakat. Pada akhir tahun 2021, jumlah gerainya mencapai 1.444, termasuk 1.396 gerai Alfamidi, 11 gerai Alfamidi Super, dan 37 gerai Lawson tersebar di berbagai pulau di Indonesia, seperti Jawa, Kalimantan, Sumatera, dan Sulawesi. Selain itu, PT. Midi Utama Indonesia Tbk memiliki 12 cabang kantor di Indonesia, termasuk cabang-cabang di Medan, Bitung, Makassar, Palu, Kendari, Bekasi, Samarinda, Pasuruan, dan Boyolali. (Alfamidi, 2023)

Salah satu cabang dari PT. Midi Utama Indonesia Tbk, yakni cabang Medan, memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang aktif. Sebagai sebuah perusahaan bisnis, PT. Midi Utama Indonesia Tbk diharapkan dapat membangun dan meningkatkan motivasi karyawan dari berbagai aspek yang berkaitan dengan lingkungan dan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau stimulasi internal yang ada pada setiap individu untuk melakukan aktivitas dengan maksud agar individu bersedia bergerak, bekerja, dan beraktivitas menggunakan seluruh potensi dan

kemampuannya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tingkat motivasi kerja yang optimal, perhatian khusus terhadap karyawan sangat diperlukan agar perusahaan dapat mencapai keuntungan secara berkelanjutan. Menurut Stephen P. Robbins seperti yang dikutip dalam sosial motivasi adalah keinginan untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh upaya untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu. Karyawan dapat termotivasi apabila tujuan perusahaan dibentuk berdasarkan kepentingan dan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh kegiatan tersebut dengan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kegiatan Komunikasi Pimpinan pada *Knowledge Sharing* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Medan”**

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Bedasarkan latar belakang masalah dan judul di atas, kemudian menjadi pertanyaan peneliti dalam studi ini adalah “Apakah Ada pengaruh Komunikasi Pimpinan Pada Kegiatan *Knowledge Sharing* terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Medan”?.?

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari diskusi, maka dalam studi ini peneliti berusaha membatasi masalah yang dikaji sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membatasi kegiatan *Knowledge sharing* di PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Medan.
2. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Medan (Populasi 200 karyawan pada Oktober 2023).

### **1.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis atau tanggapan dasar yang akan dibuktikan melalui penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat Pengaruh Komunikasi Pimpinan Pada kegiatan *knowledge sharing* terhadap Motivasi Kerja bagi karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Medan.

Ho : Tidak Adanya Pengaruh Komunikasi Pimpinan Pada kegiatan *knowledge sharing* terhadap Motivasi Kerja bagi karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Medan.

Berdasarkan Hipotesis diatas, penelitian mengajukan bahwa hipotesis penelitian ini terdapat Pengaruh Komunikasi Pimpinan Pada kegiatan *knowledge sharing* terhadap Motivasi Kerja bagi karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Medan. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak Hipotesis nol (Ho).

### **1.6 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada pertanyaan penelitian dan batasan masalah penelitian dan batasan masalah penelitian, maka Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Pimpinan Pada kegiatan *Knowledge Sharing* terhadap Motivasi Kerja bagi karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Medan.

## **1.7 Manfaat Penelitian**

Adapun peneliti yang dilakukan ini dapat memberikan keuntungan dalam konteks akademis maupun keuntungan yang bersifat praktis :

### **1.7.1 Manfaat Teoritis**

Secara Teoritis, penelitian ini diinginkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh Komunikasi Pimpinan Pada kegiatan *Knowledge Sharing* terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk, Cabang Medan. serta mengembangkan pemahaman tentang ilmu komunikasi dengan tema penelitian yang serupa ini.

### **1.7.2 Manfaat Praktis**

- a. Dapat menjadi masukan bagi PT. Midi Utama Indonesia, Tbk cabang Medan dalam meningkatkan Motivasi kerja karyawan.
- b. Dapat memberikan ide, masukan, serta gagasan untuk para pembaca atau pihak yang memiliki kepentingan serta memberikan inspirasi kepada mahasiswa.