

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografis

PT Citra Utama Niaga Nusantara terletak ditepi Jl. Ciponegara nomer 28 tempatnya di jalan opak Surabaya. Sebagai salah satu tempat proyek, PT Citra Utama Niaga Utama Nusantara berlokasi di daerah yang cukup strategis karena daerah ini dekat dengan daerah perkantoran dan pertokoan.

2. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT Citra Utama Niaga Nusantara merupakan salah satu proyek di Surabaya. Pada awal berdiri, PT Citra Utama Niaga Nusantara hanya merupakan proyek biasa saja yang tidak begitu maju dan jarang sekali orang meminta jasanya dalam pembuatan proyek. Seiring dengan perjalanannya, dengan banyaknya orderan dari masyarakat dan perusahaan, usaha proyek tersebut diresmikan oleh pemiliknya Muhammad Mahrus, SE sebagai usaha proyek dengan nama PT Citra Niaga Nusantara tepatnya pada tanggal 20 Maret tahun 2000, dan merekrut beberapa karyawan untuk membantu usaha proyeknya tersebut.

Dari tahun tahun ke tahun, PT. Citra Utama Niaga Nusantara terus menerus mengalami kemajuan yang cukup signifikan, baik orderan

dari masyarakat atau perusahaan maupun dari aspek manajemen dan pemasarannya. Kemajuan tersebut, dapat dilihat dari respon positif masyarakat dan konsumen terhadap PT Citra Utama Niaga Nusantara.

Dengan adanya kemajuan yang cukup signifikan tersebut. Pemilik PT Citra Utama Niaga Nusantara menanggapi dengan lebih serius dengan merekrut kembali beberapa karyawan, yang awalnya hanya dua orang menjadi enam orang dan bahkan sekarang sudah mencapai ratusan lebih. Upaya pengembangan jasa yang dilakukan oleh PT Citra Utama Niaga Nusantara tersebut ternyata tidak sia-sia. Terbukti sejak dikembangkannya jasa proyek ini, orderan dari berbagai masyarakat dan perusahaan terus meningkat dan bukan hanya dari Surabaya akan tetapi orderan juga datang dari berbagai kota dan daerah.

Lebih lanjut, berdasarkan awal berdirinya, PT CitraUtama Niaga Nusantara mempunyai maksud dan tujuan sebagaimana berikut:

- a. Menjalankan usaha proyek yang bisa meningkatkan kualitas masyarakat serta pembangunann untuk Negara.
- b. Usaha perdagangan umum dalam arti seluas-luasnya dan perdagangan jasa.
- c. Membuat jasa yang mempunyai daya saing.
- d. Memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat dan konsumen.

3. Struktur Organisasi

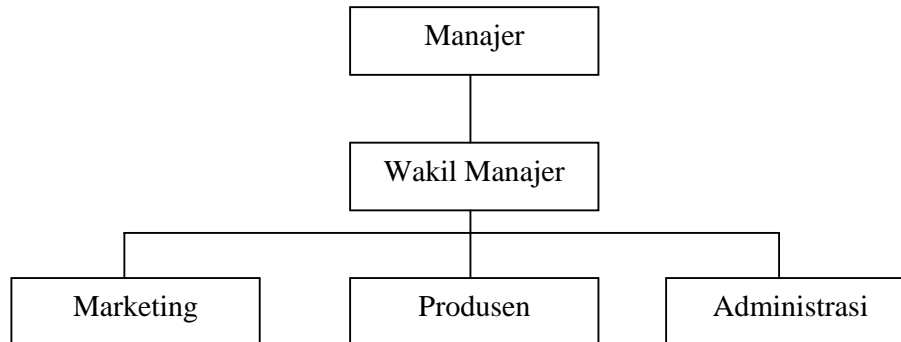
Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur yaitu dengan menyusun *job description* (uraian tugas) dan setiap pemegang jabatan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Handoko mengatakan, sebagaimana dikutip oleh Husaini bahwa pengorganisasian ialah: (Husaini Usman, 2010, 146), “1) Penentuan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, 2) Proses perancangan dan pengembangan suatu organisasi yang akan dapat membawa hal-shal tersebut ke arah tujuan, 3) Penugasan tanggung jawab tertentu, 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya.”

Lebih lanjut, Handoko menambahkan bahwa: “Pengorganisasian ialah pengaturan kerja bersama sumber daya keuangan, fisik, dan manusia dalam organisasi. Pengorganisasian merupakan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.”

Berdasarkan berbagai bentuk struktur organisasi, PT Citra Utama Niaga Nusantara menggunakan struktur organisasi garis dan staf, yaitu: Manajer, waki manajer, pemasaran, Produsen, administrasi.

Struktur PT Citra Utama Niaga Nusantara



Sumber: Struktur Organisasi: 2013

Adapun pembagian uraian tugas dari setiap jabatan, ialah sebagaimana berikut:

a. Manajer

Manajer sebagai pemilik perusahaan memegang kedudukan tertinggi dalam organisasi. Manajer mempunyai wewenang dalam mengambil keputusan dan membuat kebijakan, serta melakukan pengawasan terhadap usaha sesuai dengan program dan tujuan yang telah ditetapkan.

Selain tanggung jawab dan tugas tersebut di atas, ada beberapa tugas lain yang dilakukan oleh manajer, yaitu:

- 1) Melakukan hubungan baik dengan masyarakat atau konsumen
- 2) Melakukan hubungan baik dengan karyawan
- 3) Memperluas jaringan terhadap jasa proyek ke segmentasi pasar
- 4) Membina dan mengordinir staf dan karyawan

b. Wakil Manajer

Dalam aktivitas sehari-hari, manajer di bantu oleh wakil manajer dalam melaksanakan program dan tujuan PT Citra Utama Niaga Nusantara. Adapun tugas-tugas wakil manajer, yaitu sebagaimana berikut:

- 1) Menyiapkan bahan-bahan proyek
- 2) Membantu manajer dalam melakukan pengawasan kegiatan proses pemasaran dan jasa proyek
- 3) Membantu manajer dalam melakukan koordinasi terhadap staf dan karyawan

c. Marketing

Marketing ialah merupakan staf ahli untuk manajer dalam memarkan produk PT Citra Utama Niaga Nusantara. Diantara tugas marketing, ialah sebagaimana berikut:

- 1) Memperkenalkan produk ke segmentasi pasar
- 2) Memasarkan jasa produk proyek
- 3) Meningkatkan jumlah penjualan semaksimal mungkin
- 4) Mengevaluasi hasil penjualan
- 5) Memperluas jaringan pemasaran

d. Produsen

Produsen merupakan staf ahli untuk membantu manajer dalam seluruh kegiatan produksi dan mengevaluasi hasil produksi. Diantara tugas Produsen ialah:

- 1) Menyipakan sarana dan prasarana produk
- 2) Mengawasi karyawan selama proses produk jasa proyek
- 3) Meningkatkan kualitas hasil produk jasa proyek

e. Administrasi

Administratif merupakan staf ahli untuk membantu manajer dalam melaksanakan pemberkasan sehari-hari. Diantara tugas admin, ialah sebagaimana berikut:

- 1) Mengaudit keluar masuknya surat-surat atau dokumen PT Citra Utama Niaga Nusantara
- 2) Mencatat pesanan-pesanan produk
- 3) Menetapkan pembagian gaji staf dan karyawan, serta jam kerja karyawan.

B. Persiapan Hasil Penelitian

a. Persiapan awal

Sebelum mengadakan penelitian langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melakukan penelitian di lapangan.

Persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur atau instrument penelitian, penentuan skor untuk alat ukur, serta persiapan administrasi.

Namun sebelum persiapan penelitian ada tahap-tahap lain yang harus dilakukan, antara lain:

- 1) Merumuskan masalah yang hendak diteliti.
- 2) Melakukan studi pustaka/studi literatur dengan tujuan menelaah teori serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.
- 3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan dan menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian.
- 4) Menentukan populasi dan sampel penelitian.
- 5) Mempersiapkan penelitian.
- 6) Pekerjaan lapangan yaitu mulai dari penyebaran skala sampai mengumpulkannya kembali.
- 7) Skoring dan pengelolaan data.
- 8) Analisis data dan membuat laporan penelitian.

b. Penyusunan kuesioner

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap hubungan antara *knowledge sharing* dengan perilaku kinerja karyawan adalah dengan menggunakan skala *knowledge sharing* dan skala kinerja karyawan.

- 1) Menentukan indikator kedua variabel berdasarkan teori pada bab II.
- 2) Membuat *blue print* dari kedua instrument yang memuat jumlah pernyataan atau item yang digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan instrument penelitian.

- 3) Membuat dan menyusun pernyataan yang mencakup pernyataan positif dan negatif berdasarkan *blue print* yang telah dibuat.
- 4) Melakukan validasi sejawat skala *knowledge sharing* dan skala kinerja karyawan yang digunakan untuk memberikan masukan.
- 5) Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 30 item untuk skala *self regulated learning* dan 30 item untuk skala prokrastinasi akademik, 15 item *favourable* dan 15 item *unfavourable* untuk tiap-tiap skala.

c. Penskoran

Pemberian skor dilakukan dengan metode skala likert untuk kedua variable yaitu variable *knowledge sharing* dan variable kinerja karyawan. Pemberian skor untuk Item yang *favourable*, jawaban Sangat Sesuai akan diberi skor 4, untuk jawaban Sesuai akan diberi skor 3, jawaban Tidak Sesuai diberi skor 2, dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai. Item yang *unfavourable*, setiap jawaban Sangat Tidak Sesuai akan diberi skor 4, demikian seterusnya sampai dengan skor 1 untuk jawaban Sangat Sesuai.

d. Persiapan administrasi

Sebelum terjun ke lokasi penelitian, peneliti perlu mempersiapkan administrasi yang dibutuhkan, antara lain:

- 1) Proposal penelitian, berisi penjelasan singkat tentang penelitian yang digunakan, serta metode yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT. Citra Utam Niaga Nusantara di surabaya, tentang penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

- 2) Persiapan administrasi dilakukan dengan meminta surat permohonan ijin dari Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya dengan nomor In. 02/1/TL.01/761/VI/2013 tanggal 16 April 2013, yang ditujukan kepada manajer PT. CNN guna perijinan penelitian yang disertakan dengan proposal. Setelah penelitian selesai, peneliti mendapatkan surat keterangan telah melaksanakan penelitian dari dengan nomor PT.CNN. 0235/DIR/CUNN/VIII/2013

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan selama \pm 4 minggu, mulai dari 14 Mei sampai 8 Juni 2013. Penyebaran dan pengisian skala dilakukan pada tanggal 28 Mei sampai 4 Juni 2013. Angket yang telah disusun dan dipertimbangkan kelayakannya dibagikan pada 37 karyawan yang dijadikan subjek penelitian. Selanjutnya skala di uji validitas dan reliabilitas item-itemnya dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 16 *for windows*.

Peneliti menunggu subjek dalam mengisi skala supaya hasil keobyektifan hasil pengisian bisa dijaga dengan baik dan bisa mengontrol situasi yang tidak diinginkan, misalnya mengisi dengan tergesa-gesa, menyontek milik temannya. Untuk lebih jelasnya, jadwal penelitian yang dilakukan oleh peneliti seperti dibawah ini:

Tabel 4.1 Pelaksanaan penelitian

No.	Tanggal	Keterangan
1	14 Mei 2013	Menyerahkan surat ijin penelitian pada pihak PT.CNN
2	23 Mei 2013	Melakukan observasi awal untuk mengenal keadaan lapangan
3	28 Mei 2013	Penyebaran skala <i>knowledge sharing</i>
4	4 Juni 2013	Penyebaran skala kinerja karyawan
5	8 Juni 2013	Meminta surat keterangan telah melakukan penelitian pada pihak PT.CNN

D. Hasil Penelitian

Untuk pengujian signifikansi hipotesis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *product moment*, mengingat terdapat dua variabel yaitu *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan di PT.Citra Niaga Nusantara Surabaya.

Sebelum melakukan pengujian asumsi distribusi normal harus dipenuhi. Dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 16 *for windows*, maka didapatkan distribusi data yang normal.

Dalam membuktikan hipotesis, data yang terkumpul kemudian di tabulasikan dan diolah menggunakan SPSS versi 16 *for windows*. Setelah di analisis dengan teknik korelasi *product moment*, antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Analisis *Product Moment*

CORRELATIONS		SRL	PA
SRL	Pearson correlation	1	-0,572
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N	37	37
PA	Pearson correlation	-0,575	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N	37	37

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi $-0,572$ dengan taraf signifikansi $0,000$. Karena signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang negatif antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan harga koefisien korelasi yang negatif yaitu $-0,572$, maka arah hubungannya negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* yang dimiliki mahasiswa maka akan semakin rendah perilaku kinerja karyawan yang dilakukan, dan sebaliknya semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin rendah *knowledge sharing*.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Hasil uji analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000$. Sesuai dengan kaidah jika signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan antara *knowledge sharing* ditolak atau lebih jelasnya terdapat hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan. Sedangkan pada tabel *pearson correlation* terdapat nilai $-0,572$, dari hasil ini

menunjukkan bahwa hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan bersifat negatif artinya semakin tinggi *knowledge sharing* yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah perilaku kinerja yang dilakukan, dan sebaliknya semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin rendah *knowledge sharing* yang dimiliki.

Sedangkan melalui uji validitas dan reliabilitas dapat diketahui bahwa jumlah item yang valid pada variabel kinerja karyawan berjumlah 13 dari 30 item dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0.869 dengan hasil r hitung $>$ dari r tabel pada semua indikator, yang berarti bahwa instrumen reliabel.

Kemudian hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel X *knowledge sharing* diketahui aitem yang valid berjumlah 17 dari 30 item dengan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0.866 dengan hasil r hitung $>$ dari r tabel pada semua faktor, yang berarti bahwa instrumen reliabel.

Dari hasil yang diperoleh dapat diartikan bahwa karyawan PT. Citra Utama Niaga Nusantara memiliki *knowledge sharing* yang tinggi, ini terlihat dari hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0.869. Dari ke enam indikator tersebut yang paling menonjol adalah memberikan dukungan dari dimensi manajemen yang berarti bahwa karyawan mempunyai pengelolaan diri yang tinggi dan tingginya harapan untuk memperoleh hasil kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. Citra Utama Niaga Nusantara. Melalui analisis korelasi *product moment*

yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan taraf korelasi dengan nilai 0,575 maka dapat disimpulkan bahwa *knowledg sharing* dengan kinerja karyawan memberi hubungan yang negatif.

Sehingga yang diajukan oleh peneliti yaitu ada hubungan negatif antara *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan pada karyawan PT. Citra Utama Niaga Nusantara.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *knowledge sharing* seseorang maka akan semakin rendah untuk melakukan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini oleh teori Nokata dan Grant (1999) bahwa perilaku kinerja dipengaruhi oleh model kepribadian individu yang munculnya dalam *knowledg sharing*. Bahwa perilaku kinerja atau penundaan tugas oleh seseorang itu dipengaruhi oleh model kepribadian yang dimiliki seseorang dalam bekerja.

Begiti juga dengan hasil penelitian yang relevan yang diteliti oleh Afna hidayat (2008) yang berjudul hubungan antara perilaku motivasi bekerja dengan kinerja karyawan pada mahasiswa program studi psikologi fakultas dakwah IAIN sunan Ampel surabaya dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan negatif antara motivasi bekerja dengan kinerja karyawan pada mahasiswa program studi psikologi fakultas dakwah IAIN sunan Ampel surabaya.

Dan penelitian yang diteliti oleh Aria Agustina (2009) yang berjudul "Hubungan antara manajemen diri dengan kinerja karyawan yang bekerja" dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara manajemen diri dengan kinerja karyawan yang bekerja.