

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

CT Corp merupakan perusahaan yang dimiliki oleh Chairul Tanjung. Perusahaan ini sebelumnya bernama Para Group, diresmikan menjadi CT Corp pada tanggal 1 Desember 2011. Penggunaan "CT" pada beberapa nama perusahaan ini merupakan inisial dari nama Chairul Tanjung selaku pemilik dari perusahaan ini.

CT Corp terdiri dari tiga perusahaan *sub holding*: Mega Corp, Trans Corp, dan CT Global Resources yang meliputi layanan finansial, media, ritel, gaya hidup, hiburan, dan sumber daya alam. Perubahan nama perusahaan ini juga bersamaan dengan perubahan identitas perusahaan dan logonya.

Kawasan terpadu Trans Studio merupakan sebuah kawasan terintegrasi yang menaungi Trans Studio Mall Bandung, Trans Studio Bandung, Trans Luxury Hotel, Mega Tower dan Ibis Hotel Bandung. Kawasan ini dulunya merupakan Bandung Super Mall yang kemudian dikembangkan oleh Trans Corp, salah satu anak perusahaan dari CT Corp yang dimiliki oleh Chairul Tanjung. Trans Studio Mall Bandung, Trans Studio Bandung, Trans Luxury Hotel, Mega Tower dan Ibis Hotel Bandung resmi digabungkan menjadi sebuah kawasan yang terintegrasi pada 30 Juni 2012, setelah sebelumnya masing-masing unit bisnis tersebut berdiri sendiri.

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kawasan ini berdiri karena melihat tingginya potensi wisata yang dimiliki oleh kota Bandung. Lebih dari 40 juta penduduk tinggal di Jawa Barat dan kurang lebih 8.5 jutanya tinggal di Jabodetabek. Diperkirakan 20,000 orang berwisata ke Bandung setiap minggunya sehingga keberadaan kawasan ini, bukan hanya bisa menampung banyaknya wisatawan yang datang, tapi justru menjadi daya tarik baru yang membuat semakin banyak orang berwisata ke Bandung.

Trans Studio Bandung memiliki banyak karyawan yang dikelola oleh bagian Human Resource. Semuanya dibagi ke dalam empat jenis karyawan, antara lain Karyawan Magang atau PKL; Daily Worker (DW); Karyawan Kontrak, Karyawan Tetap. Lama masa kerjanya pun beragam dan keempatnya memiliki hak-hak dan kewajiban yang berbeda pula sesuai statusnya masing-masing. Semuanya dibagi ke dalam tiap-tiap department.

**Tabel 1.1**  
**Data Populasi Karyawan Trans Studio Bandung**

No	Keterangan	Jumlah
1	SECRETARY	2
2	TALENT, SHOW & PRODUCTION & FACILITIES	188
3	ENGINEERING	49
4	SAFETY	7
5	PROPERTY	11
6	HR	9
7	OPERATION & SERVICE	152
8	SALES CORPORATE BANDUNG	20
9	SALES EDUTAINMENT BANDUNG	18

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

<b>10</b>	SALES JAKARTA	51
<b>11</b>	MARKETING	12
<b>12</b>	FINANCE & ACCOUNTING	61
<b>13</b>	PURCHASING	6
<b>14</b>	FOOD & BEVERAGE (KITCHEN)	72
<b>15</b>	FOOD & BEVERAGE (SERVICE)	33
<b>16</b>	EVENT	12
<b>17</b>	TRANS STUDIO STORE	31
<b>18</b>	GENERAL SERVICE	24
<b>19</b>	FIRST AID CLINIC	6
<b>20</b>	WARDROBE	17
<b>21</b>	SALES FIT	1
	<b>TOTAL</b>	<b>782</b>

*Sumber: Trans Studio Bandung 2015*

Dengan banyaknya karyawan yang ada di Trans Studio Bandung ini, pasti terdapat masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

**Tabel 1.2**  
**Data Karyawan Resign**  
Periode Januari – Juni 2015

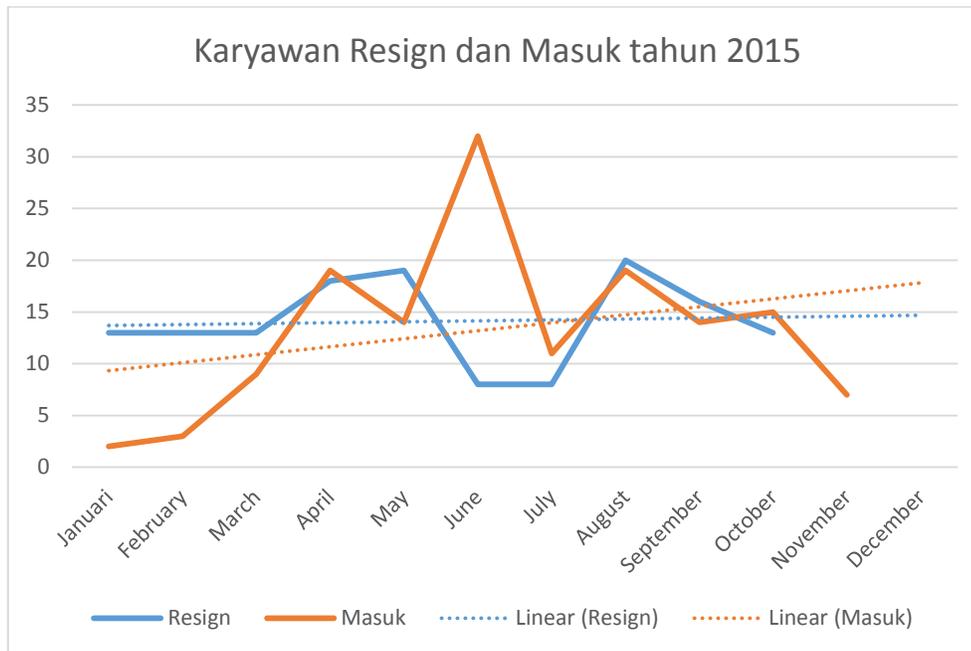
<b>Alasan Resign</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
Bekerja di tempat lain	46	55.4
Habis kontrak	1	1.2
Membuka usaha sendiri	4	4.8
Membantu usaha orang tua	1	1.2
Mutasi	3	3.6
Kasus	7	8.4
Kuliah	2	2.4
Kemauan sendiri	19	22.9
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100</b>

*Sumber: Trans Studio Bandung 2015*

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



**Gambar 1.1**

### **Karyawan *Resign* dan Masuk 2015**

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa karyawan *resign* cenderung fluktuatif dan pada akhir tahun terlihat menurun jauh dibandingkan pertengahan tahun.

**Tabel 1.3**

### ***HR Employee Movement Report 2015***

<b>Month</b>	<b><i>Turn Over MTD</i></b>	<b><i>Turn Over YTD</i></b>
January	0.13	0.13
February	0.36	0.88
March	1.70	1.51
April	1.56	1.28
May	0.43	0.82
June	0.52	0.83
July	0.11	0.76

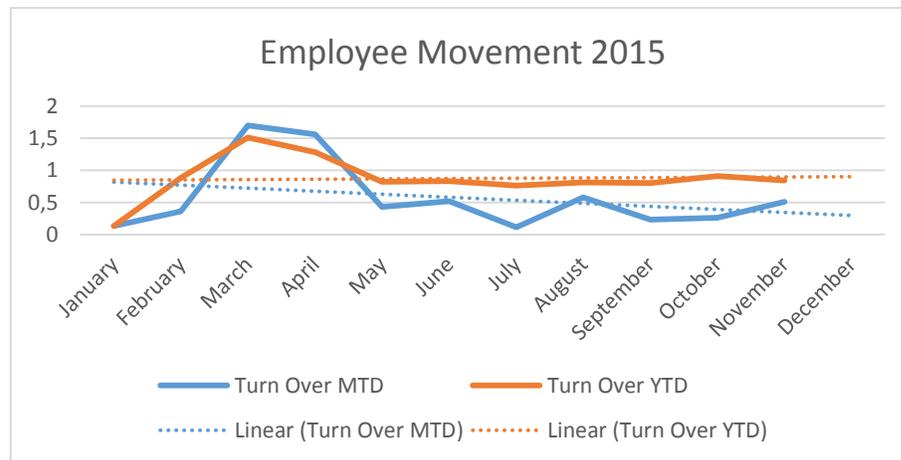
Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

August	0.58	0.81
<b>September</b>	0.23	0.80
<b>October</b>	0.26	0.91
<b>November</b>	0.51	0.84

Sumber: *Trans Studio Bandung 2015*



**Gambar 1.2**

***Employee Movement 2015***

Dari grafik terlihat bahwa turn over karyawan fluktuatif dan tingkat *turn over* per bulan terlihat cenderung naik. Dengan banyaknya karyawan yang keluar, makan perusahaan harus terus melakukan pelatihan terhadap karyawan baru, lalu tugas dan pekerjaan dari karyawan yang keluar tersebut belum tentu bisa dikerjakan karyawan lain dengan baik. Dari data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dilihat dari tabel diatas, tingkat resign karyawan Trans Studio Bandung cukup tinggi yakni diatas 128 orang di periode Januari – November 2015. Hal ini menunjukkan bahwa tidak sedikit karyawan yang memilih untuk keluar dari Trans Studio Bandung dengan berbagai alasan.

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kinerja karyawan Trans Studio Bandung yang belum optimal bisa juga dilihat dari fenomena sebagai berikut :

1. Fluktuatifnya tingkat *turn over* karyawan
2. Tidak menuruti peraturan perusahaan seperti terlambat masuk kerja
3. Serta tidak masuk kerja tanpa alasan yang tiap tahunnya mengalami fluktuasi dan berdampak pada kinerja perusahaan.

Davidson dan Voss (2002) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai system yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para staffnya untuk perbaikan kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan ringkas mengenai peran SDM atau *knowledge management* dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis mengambil judul : **“Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung.”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki masalah yang berbeda-beda dan hal itu berpengaruh pada kinerja karyawan, terdapat banyak hal yang dapat membuat kinerja karyawan menurun, menurut <http://kerjayuk.com/inspirasi> dikatakan bahwa terdapat 5 faktor yang membuat kinerja karyawan menurun :

1. Fasilitas kantor yang dirasa kurang menunjang karyawan dalam melakukan aktifitasnya.

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Lingkungan kerja yang kurang baik merupakan sebagian besar alasan karyawan mengundurkan diri.
3. Prioritas kerja yang tidak jelas, maksudnya adalah tugas yang banyak tanpa skala prioritas dan tanpa timeline, akibatnya karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang.
4. Atasan yang tidak mau mendengarkan pendapat an keluhan karyawan.
5. Bonus atau insentif yang kurang.

Kinerja yang turun juga dapat disebabkan karna kurangnya penerapan dan management pengetahuan di dalam perusahaan itu sendiri. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya bahwa fokus penelitian ini adalah bagaimana kinerja karyawan di Trans Studio Bandung dipengaruhi oleh *knowledge management*.

Dalam hal ini, belum optimalnya kinerja karyawan Trans Studio Bandung salah satunya disebabkan dengan kurangnya peran perusahaan dalam menerapkan pentingnya *knowledge management* dalam budaya kerja. Mengingat peran SDM yang begitu besar dalam perusahaan pada zaman sekarang, maka manajemen perusahaan harus lebih proaktif mempraktekan *knowledge management* secara terus menerus sesuai dengan kedinamisan lingkungan bisnis.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran mengenai peran *knowledge management* di Trans Studio Bandung
2. Bagaimana gambaran mengenai kinerja perusahaan di Trans Studio Bandung

Hendica Catherin, 2016

*Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Trans Studio Bandung, dibawah bimbingan Prof. Dr. H. Suryana, M.Si dan Askolani, SE. MM*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di Trans Studio Bandung

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh gambaran tentang *knowledge management* di Trans Studio Bandung.
2. Memperoleh gambaran tentang kinerja perusahaan di Trans Studio Bandung.
3. Mengidentifikasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di Trans Studio Bandung.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Teoritis
  - Memperluas dan memperdalam teori *knowledge management* dalam meningkatkan kinerja.
2. Praktis
  - Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah informasi upaya meningkatkan kinerja melalui peran *knowledge management*.