

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan PT Primaraya Solusindo

PT Primaraya Solusindo (PRIMA) merupakan perusahaan *outsourcing* sumber daya manusia yang telah lama berdiri di Indonesia dengan ratusan pengalaman dalam menjalankan berbagai fungsi pekerjaan di berbagai bidang seperti tenaga penjualan, staf administrasi, dan staf pendukung, operasi dan lain-lain. PT Primaraya Solusindo didirikan pada tahun 2000 dengan nama perusahaan PT Persaels lalu diubah menjadi PT Primaraya Solusindo pada tahun 2021 dikarenakan perusahaan ingin mewujudkan standar yang lebih baru, dibuktikan dengan akta perusahaan dari PT Primaraya Solusindo.

	KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA DIREKTORAT JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 6-7 Kuningan, Jakarta Selatan Telp. (021) 5202387 - Hunting
Nomor : AHU-AH.01.09-0002517 Lampiran : Perihal : Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT PRIMA RAYA SOLUSINDO	Kepada Yth. Notaris I NYOMAN SATRIA WIJAYA S.H., M.KN. KOMPLEK RUKAN CITRA NIAGA BLOK A 18, JL. UTAN JATI JAKARTA BARAT
Sesuai dengan data dalam format Isian Perubahan yang disimpan di dalam sistem Administrasi Badan Hukum berdasarkan Akta Notaris Nomor 05 Tanggal 02 Januari 2023 yang dibuat oleh Notaris I NYOMAN SATRIA WIJAYA S.H., M.KN., berkedudukan di JAKARTA BARAT, mengenai perubahan Direksi Dan Komisaris, PT PRIMA RAYA SOLUSINDO , berkedudukan di KABUPATEN TANGERANG, telah diterima dan dicatat di dalam Sistem Administrasi Badan Hukum.	
	Diterbitkan di Jakarta, Tanggal 04 Januari 2023. a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA DIREKTUR JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM,  Cahyo Rahadian Muzhar, S.H., LL.M. 19690918 199403 1 001
DICETAK PADA TANGGAL 04 Januari 2023 DAFTAR PERSEROAN NOMOR AHU-0001330.AH.01.11.TAHUN 2023 TANGGAL 04 Januari 2023 Pemberitahuan ini hanya merupakan keterangan, bukan produk Tata Usaha Negara	

Gambar 1. 1 Akta Perusahaan Terbaru PT Primaraya Solusindo

Sumber : Data Internal Perusahaan (2024)

PT Primaraya Solusindo adalah perusahaan yang fokus kepada penyediaan solusi *outsourcing*. Seiring berjalannya waktu, perusahaan mengubah model lama dengan lebih fokus pada kegiatan bisnis inti dengan mengedepankan efisiensi dan efektivitas kerja untuk menghadapi tingkat persaingan yang semakin ketat di berbagai bidang bisnis yang berbeda. “*manpower management services*” atau *outsourcing* sudah tidak bisa dipisahkan lagi karena sudah menjadi alat manajemen strategis untuk unggul dan memenangkan persaingan yang semakin ketat saat ini,

sekaligus menjadi alat untuk mencapai tujuan bisnis.

PT Primaraya Solusindo bertujuan untuk menyusun strategi bisnis, memulai koordinasi dan integrasi antar anak perusahaan, serta mengendalikan dan memantau setiap anak perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja seluruh anak perusahaan, agar terus berkembang seiring berjalannya waktu. Dengan pesatnya pertumbuhan setiap anak perusahaan, keberadaan PT Primaraya Solusindo menjadi penting dalam menjaga pertumbuhan yang efisien dan efektif. PT Primaraya Solusindo menyediakan layanan *manpower management services* atau tenaga kerja *outsourcing, managed services* dan *partnership* yang memanfaatkan fungsi eksekutif dan administratif dari manajemen sumber daya manusia khusus dalam kerangka kemitraan jangka panjang.

Layanan jasa yang diberikan oleh PT Primaraya Solusindo mencakup tiga aspek utama. Pertama, *ancillary services* yang melibatkan penyediaan tenaga kerja yang sepenuhnya dikelola oleh klien. Kedua, *managed services* yang menawarkan penyediaan tenaga kerja dengan mengacu pada *Key Performance Indicator (KPI)* tertentu dan menjalin kerjasama manajemen antara klien dan perusahaan. Ketiga, layanan ini melibatkan manajemen yang mencakup seluruh proses bisnis. Dengan konsep tenaga alih daya, PT Primaraya Solusindo tidak hanya mengelola seluruh proses bisnis, tetapi juga menyerahkan hasilnya sepenuhnya kepada klien sebagai bentuk kemitraan yang kuat dan saling menguntungkan. Ada beberapa pekerjaan yang diatur oleh PT Primaraya Solusindo yaitu :

- a. *Facility Management* berupa *Cleaning, security, parking*, dan manajemen kantor.
- b. *Sales Management* yaitu berupa *sales direct, sales operation dan sales acquisition*
- c. *Contract Centre Management* yaitu berupa *call center, telemarketing, desk call*.
- d. *Administration Processing and Clerical* yaitu berupa *data entry, admin support, back office*.
- e. *Technical Support and Engineering* yaitu berupa *helpdesk, IT support, field engineering*.

1.1.2 Sejarah Perusahaan PT Primaraya Solusindo

PT Primaraya Solusindo merupakan perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang menguntungkan dan menarik investor untuk menciptakan lapangan kerja di Indonesia. Perusahaan ini merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pelayanan ketenagakerjaan serta pengelola dan pemberi pelayanan kepada karyawan berkomitmen untuk menerapkan standar ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

PT Primaraya Solusindo adalah perusahaan jasa yang didirikan pada tahun 2000 dengan nama PT Persaels, yang kemudian berganti nama menjadi PT Primaraya Solusindo pada tahun 2021 untuk menerapkan standar baru. Saat ini, PT Primaraya Solusindo telah menjadi mitra terpercaya bagi banyak perusahaan swasta dan publik. Dengan pengalaman dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai bidang, PT Primaraya Solusindo memberikan konsultasi dalam layanan dan

pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Hingga saat ini PT Primaraya Solusindo memiliki cabang di beberapa pulau seperti Jawa, Bali, Sumatera bahkan Kalimantan dengan cabang terbesar ada di DKI Jakarta. Sebagai perusahaan jasa ketenagakerjaan dan penyedia jasa ketenagakerjaan dan manajemen, PT Primaraya Solusindo berkomitmen membangun citra positif tenaga kerjanya untuk mencapai keahlian profesional tertinggi.

Pada saat berdirinya PT Primaraya Solusindo, mitra kerja pertamanya adalah perusahaan swasta, khususnya Auto 2000. Pada tahun-tahun berikutnya, perusahaan ini menjalin kemitraan dengan banyak perusahaan, terutama di bidang perbankan seperti Bank BNI, BTPN Syariah, dan lainnya. Di bidang telekomunikasi dan IT, perusahaan bermitra dengan Indosat, Smartfren, Traveloka, dan lainnya. Di bidang ESDM, mitra perusahaan adalah Pertamina. Di sektor manufaktur, perusahaan bekerja sama dengan Miniso, Philips, Sarihusada, dan lainnya. Di sektor keuangan, mitra perusahaan termasuk BCA Finance, Mapan, dan lainnya. Di bidang asuransi, perusahaan bermitra dengan Ciputra Life, Tugu Insurance, BNI Life, dan lainnya.

PT Primaraya Solusindo menjalankan prosesnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah, hal ini terlihat berdasarkan izin operasional yang dimiliki PT Primaraya Solusindo dan tidak semua perusahaan *outsourcing* memilikinya. Pemberian upah yang sesuai dengan upah minimum merupakan topik yang sering dibicarakan di kalangan karyawan *outsourcing*, karena mereka merasa tidak mempunyai hak untuk menentukan tunjangan karyawan. Namun hal tersebut tidak terjadi pada PT Primaraya Solusindo karena perusahaan memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawannya dalam bentuk JAMSOSTEK dan juga memiliki sistem slip gaji yang diterimanya.

Gaji yang diterima oleh karyawan terdiri dari gaji pokok, potongan JAMSOSTEK, upah lembur, dan total gaji pegawai langsung. Komponen-komponen ini membentuk keseluruhan penghasilan yang diterima setiap bulannya.

Perusahaan *outsourcing* telah memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian dengan membuka banyak peluang kerja baru. Keberadaan perusahaan ini membantu mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo yang dimiliki oleh perusahaan PT Primaraya Solusindo adalah sebagai berikut :



Gambar 1. 2 Logo Perusahaan

Sumber : Company Profile Perusahaan (2023)

Prima memiliki maksud yaitu dapat melayani *customer* secara prima dan semangat untuk memberikan solusi terkait dengan ketenagakerjaan.

Logo prima tersebut memiliki nilai-nilai yang ditanamkan yaitu :

- a. *Professional*, dengan nilai tersebut diharapkan dapat menjunjung tinggi integritas dan komitmen terhadap profesi yang ada.
- b. *Responsible*, dengan nilai tersebut diharapkan setiap individu yang bekerjasama dapat dipercaya.
- c. *Ownership*, dengan nilai tersebut diharapkan perusahaan dapat peduli dan terlibat dengan sepenuh hati.
- d. *Unique*, dengan nilai tersebut diharapkan dapat menggunakan pendekatan kreatif dalam menghadirkan solusi kepada setiap klien.
- e. *Diversity*, dengan nilai tersebut diharapkan dapat menciptakan sinergi dalam perbedaan (toleransi).

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Primaraya Solusindo

Visi perusahaan PT Primaraya Solusindo

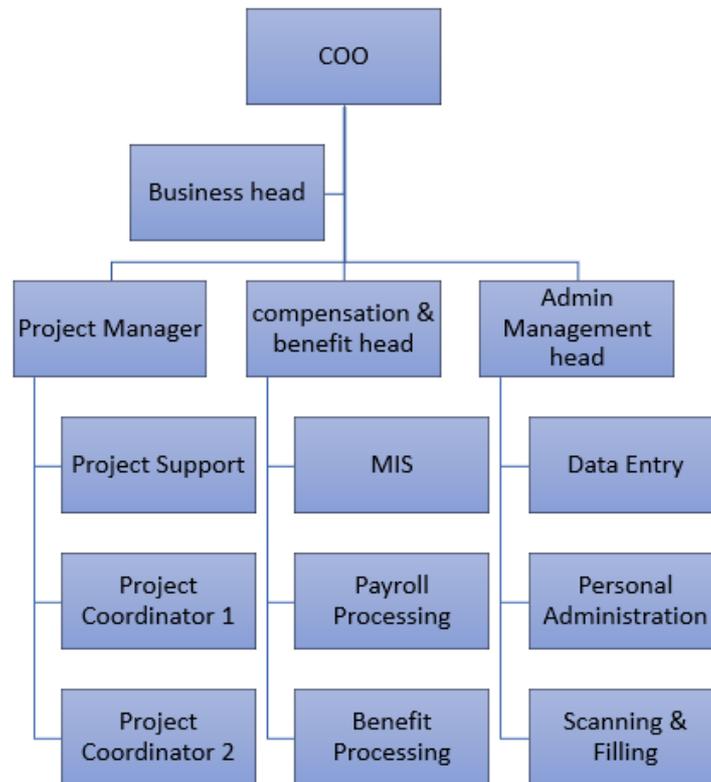
“A development agency for millions of Indonesian workers to achieve the highest professional careers”

Misi perusahaan yaitu

“To encourage growth and improve worker performance professionals become workers worldwide”

1.1.3 Struktur Organisasi PT Primaraya Solusindo

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia, PT Primaraya Solusindo membagi tugas dan tanggung jawab berdasarkan divisi. Struktur Organisasi PT Primaraya Solusindo dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. 3 Struktur Organisasi PT Primaraya Solusindo

Sumber : Data sekunder PT Primaraya Solusindo

Berikut deksripsi dari masing-masing struktur perusahaan :

a. COO (Chief Operating Officer)

Tugas dan wewenang yang menjadi tanggung jawab dari seorang COO yaitu memastikan perusahaan berjalan sesuai dengan regulasi yang ada, memastikan perusahaan menjalankan strateginya dengan tepat, mengembangkan sumber daya manusia, dan membuat kebijakan untuk efektivitas kerja.

b. Business head

Business head bertanggung jawab dalam Mengembangkan tujuan dan sasaran perusahaan, Merancang dan mengimplementasikan rencana serta strategis bisnis untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, Memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya yang cukup dan mumpuni untuk mengerjakan strategi bisnis yang direncanakan.

c. Project Manager

Project Manager bertanggung jawab dalam Memulai proyek seperti memeriksa kelayakan dan menyusun anggaran, tim, dan sumber daya, Melaksanakan perencanaan yang mencakup penetapan tujuan dan sasaran, menentukan peran dan penjadwalan tugas agar sesuai dengan kebutuhan klien, Memimpin dan memotivasi tim proyek dan para pemangku kepentingan (*stakeholder*), Mengelola proyek yang mencakup mengkoordinasikan tim proyek agar mereka tetap pada jalurnya dan

menjaga proyek sesuai anggaran, Melakukan kegiatan pemantauan dan pengendalian untuk melacak kemajuan proyek

d. Compensation and Benefit Head

Compensation and Benefit Supervisor bertugas menyelenggarakan serta bertanggung jawab terhadap proses kompensasi dan pemberian benefit kepada karyawan berdasarkan hak dan kewajiban masing-masing yang telah diatur dalam peraturan perusahaan dan perundang undangan.

e. Admin Management Head

Admin Management Head adalah seseorang yang memiliki tugas untuk mengelola semua kegiatan administrasi yang ada didalam sebuah perusahaan dan memastikan setiap kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan.

f. Project Support

Project Support memiliki tanggung jawab dan wewenang yaitu Mengelola Administrasi dengan baik, Menjaga dan membangun hubungan dengan klient, Berkoordinasi dan membuat laporan secara rutin terhadap. kemajuan atau perkembangan kepada koordinator.

g. MIS (Management Information System)

Management Information system memiliki tanggung jawab dan wewenang yaitu Melakukan pembangunan dan pengembangan data serta melakukan pemeliharaan terhadap data yang digunakan sebagai sumber data di luar data production, Menganalisis kebutuhan pengembangan informasi manajemen termasuk infrastruktur dan anggarannya secara periodik triwulan dan tahunan, Meningkatkan kapasitas SDM dalam memanfaatkan sistem informasi manajemen, melalui pelatihan dan bimbingan teknis.

h. Data entry

Data entry memiliki tanggung jawab dan wewenang yaitu Memasukkan data pelanggan dalam bentuk dokumen, Menyortir data dan informasi sebelum dimasukkan ke computer, Memindai dokumen dan file lain yang diperlukan, Memeriksa dan memperbaiki kesalahan data atau dokumen, Membantu membangun sistem manajemen data, Menjaga kerahasiaan data sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan, Membuat laporan dan melakukan pencadangan dokumen.

i. Project Coordinator

Seorang *project coordinator* bertanggung jawab untuk memastikan aktivitas tiap hari dari masing-masing divisi. Tugas ini membantu seorang *project manager* untuk memastikan hal-hal detail terselesaikan dengan baik.

j. Payroll Processing & benefit processing

Beberapa tugas yang dilakukan oleh seorang *payroll processing* adalah menyiapkan dan menginput absensi karyawan, menyiapkan slip gaji, membuat laporan gaji setiap bulan,

mengumpulkan berkas yang berhubungan dengan gaji karyawan, dan pendataan dan penyesuaian karyawan baru dan keluar.

k. Personal administration & scanning dan filling

Mengelola terlaksananya tata tertib dan disiplin kerja di perusahaan. Menyelenggarakan urusan pengupahan dan masalah lain yang berhubungan dengan urusan finansial. Mengerti dan menguasai urusan tentang perlindungan keselamatan kerja, kesehatan karyawan dan jaminan sosial. Menyelesaikan masalah keluhan kesah karyawan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Saat ini dunia perusahaan menghadapi era persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, pandangan terhadap salah satu aspek terpenting dalam menciptakan keberlanjutan, reputasi, dan kepercayaan masyarakat terhadap suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia ditekankan sebagai aset yang sangat penting dalam organisasi, dalam hal ini sumber daya tak berwujud lebih ditekankan dibandingkan sumber daya berwujud. Tujuan investasi sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan keuntungan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Ketersediaan kapasitas dan kapabilitas sumber daya manusia mendukung penerapan strategi pada perusahaan dan juga merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan pendekatan global bergantung terhadap situasi dan isu-isu strategis dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki signifikansi tinggi dalam menggerakkan sumber daya lainnya, dimana kedudukannya sangat strategis untuk mendorong terciptanya keunggulan kompetitif pada kinerja organisasi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia memiliki korelasi secara langsung dengan profitabilitas organisasi, sehingga berdasarkan hal tersebut tiap-tiap organisasi merekomendasikan optimalisasi kinerja karyawan melalui input yang optimal. (Effendi & Sulistyorini, 2021).

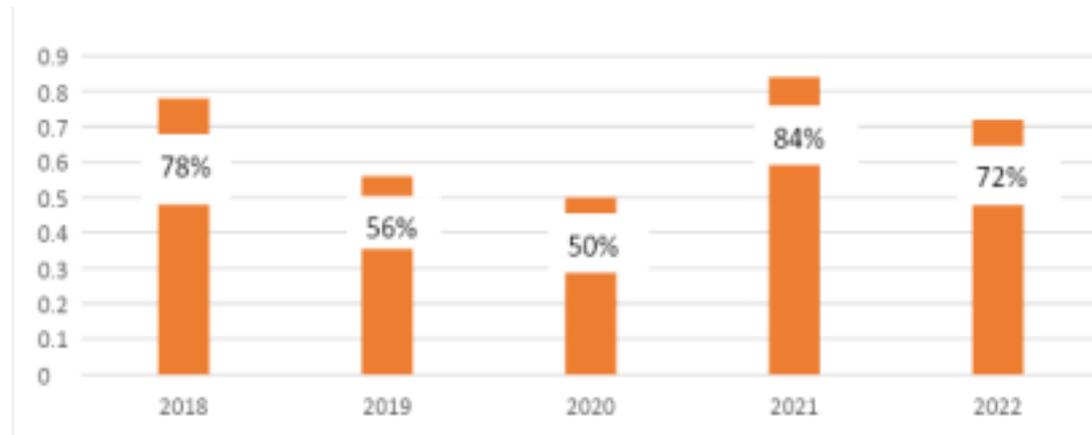
Kompetensi tertinggi di bidang personalia atau pelayanan merupakan salah satu kunci keberhasilan bersaing dalam dunia bisnis saat ini. Dalam bisnis, kinerja karyawan berperan sebagai alat yang mempercepat pelaksanaan kegiatan bisnis tersebut. Peran karyawan yang handal dan berkualitas dalam meningkatkan kinerja sangat penting karena mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan secara mendasar menjadi hal yang sangat vital dalam keberlangsungan sebuah perusahaan, salah satunya adalah *performance appraisal* atau manajemen kinerja agar mampu bekerja dengan baik, sumber daya manusia menjadi elemen yang sangat esensial. Sekalipun perencanaan disusun sedemikian rupa secara baik dan teratur, apabila karyawan yang mengerjakannya tidak memiliki kualitas ataupun semangat kerja yang tinggi, maka rencana yang sebelumnya telah dibuat menjadi tidak ada artinya (Indrayani et al., 2013:23).

Menurut Busro (2020:89) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan baik

secara individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, konsisten dengan wewenang dan tanggung jawab terhadap perusahaan dalam upayanya mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan, termasuk kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah dalam batas waktu tertentu yang ditentukan oleh undang-undang untuk tidak melanggar hukum. Sedangkan menurut (Asfihan, 2021) kinerja karyawan merupakan pencapaian atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan khususnya berkaitan langsung dengan penyelesaian pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor berhasilnya suatu perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan pencapaian perusahaan.

PT Primaraya Solusindo adalah perusahaan *outsourcing* atau biasa disebut dengan perusahaan manajemen rekrutmen. Saat ini, *outsourcing* merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi bisnis karena sangat menghemat biaya untuk kegiatan bisnis dalam suatu perusahaan. Melalui *outsourcing*, keuntungan utama bagi perusahaan adalah strategi pengurangan biaya karena perusahaan akan mengutamakan keterampilan bisnisnya. Dengan cara ini, perusahaan akan fokus pada sumber daya lain untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan daya saing. Hasilnya, produksi dapat dibuat lebih sederhana dengan waktu yang lebih singkat, dan juga biaya operasional akan berkurang. Manfaat lain dari *outsourcing* adalah dapat meningkatkan manajemen bisnis karena fungsi non inti telah dialihdayakan.

Berbagai manfaat yang ditawarkan oleh *outsourcing* telah mendorong sejumlah perusahaan untuk memilih pendekatan tersebut. Namun, seperti yang umumnya diakui, kunci sukses dalam praktik *outsourcing* terletak pada kemampuan perusahaan untuk memilih mitra yang sesuai, melalui kesepakatan hubungan jangka panjang bukan hanya untuk proyek jangka pendek. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan perusahaan *outsourcing* untuk memahami secara menyeluruh proses bisnis yang terjadi di perusahaan klien. Selain itu, elemen penting dalam kesuksesan perusahaan *outsourcing* adalah sistem rekrutmen karyawan dengan pemberian pelatihan *soft skill*. PT Primaraya Solusindo tidak hanya menyelenggarakan pelatihan *soft skill* untuk karyawan yang akan ditempatkan di perusahaan klien, tetapi juga memberikan pelatihan serupa kepada karyawan internal mereka sendiri untuk meningkatkan kualitas karyawan dan memperkuat kemampuan internal karyawan. Melalui pelatihan yang baik, karyawan *outsourcing* dapat memahami dengan baik kebutuhan klien. Hal ini membantu dalam memberikan layanan yang lebih tepat dan sesuai dengan harapan klien. Namun ternyata hal tersebut tidak mudah dilakukan pada PT Primaraya Solusindo saat ini, karena perusahaan menghadapi fluktuasi kinerja yang signifikan dari tahun ke tahun, seperti terlihat dalam capaian kinerja perusahaan pada gambar hasil kinerja perusahaan PT Primaraya Solusindo dibawah ini :



Gambar 1. 4 Capaian Kinerja Perusahaan Periode 2018-2022

Sumber : Data Sekunder PT Primaraya Solusindo

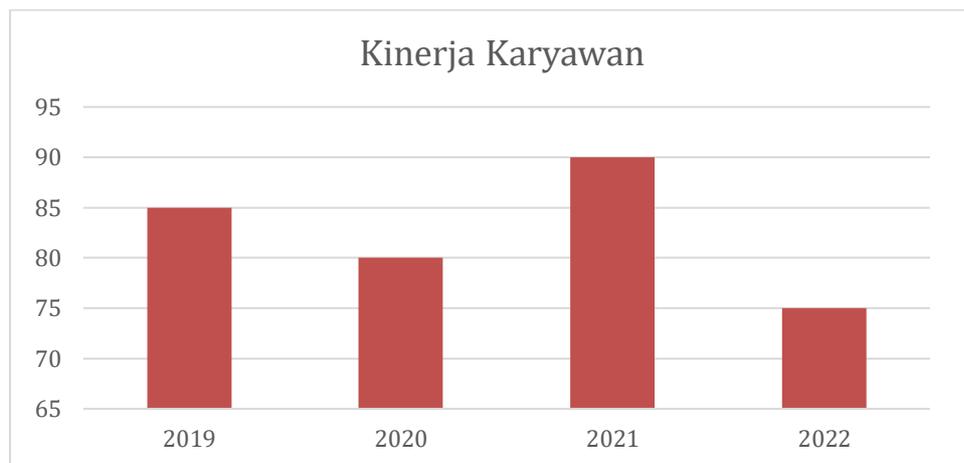
Dari gambar 1.3 yang tertera di atas, capaian kinerja perusahaan PT Primaraya Solusindo pada tahun 2018 sebesar 78% mencerminkan pencapaian yang tinggi sebagai hasil dari kebijakan strategis atau keuntungan yang diperoleh dari penggunaan *outsourcing*. Meskipun demikian, penurunan pada tahun 2019 (56%) dan 2020 (50%) menunjukkan adanya tantangan atau perubahan yang mungkin memengaruhi strategi kinerja *outsourcing* yang diterapkan. Pada tahun 2021, kinerja perusahaan mengalami peningkatan signifikan menjadi 84%, mencerminkan potensi keberhasilan upaya perbaikan dalam manajemen *outsourcing*. Meskipun tahun 2022 menunjukkan sedikit penurunan menjadi 72%, karena kebijakan kembali bekerja di kantor (*Work From Office/WFO*) diberlakukan, menyebabkan beberapa karyawan kehilangan rasa terhadap pengembangan karirnya karena sudah terbiasa melakukan pekerjaan dengan *WFH* dan juga beberapa karyawan menjadi tidak memiliki pengalaman, hal tersebut berimbas pada kinerja perusahaan.

Keberhasilan atau kesulitan yang dihadapi PT Primaraya Solusindo dalam mengelola *outsourcing* dapat terkait dengan faktor-faktor yang disebutkan sebelumnya, seperti pemilihan mitra yang tepat, kesepakatan jangka panjang, dan sistem rekrutmen serta pelatihan karyawan *outsourcing*. Hasil kinerja yang tidak stabil dapat mengindikasikan bahwa implementasi strategi *outsourcing* perlu diperbarui atau disesuaikan dengan kebutuhan dan dinamika bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dimana perbaikan dapat dilakukan untuk memastikan bahwa keuntungan *outsourcing* dapat dioptimalkan secara berkelanjutan. Selain itu, PT Primaraya Solusindo juga menghadapi penurunan jumlah klien. Kinerja perusahaan diukur melalui Indeks Kinerja yang mencakup *Key Performance Indicators* (KPI) dan nilai-nilai seperti *professional, responsible, ownership, unique*, dan juga *diversity*.

Kinerja perusahaan tersebut diperkuat melalui penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) setiap enam bulan sekali. Evaluasi KPI ini mencakup tiga jenis, yaitu strategis, improvement, dan rutin. Strategis merujuk pada

keberhasilan langkah-langkah yang diambil oleh karyawan, sementara improvement mencerminkan pencapaian karyawan dalam mencapai target perusahaan. Selain itu, rutin menunjukkan kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan. Berikut adalah data KPI kinerja karyawan untuk periode tahun 2019-2022:

Grafik 1. 1 Grafik Kinerja Karyawan Periode 2019-2022



Sumber : Data Sekunder PT Primaraya Solusindo

Grafik tersebut menunjukkan kinerja karyawan dari tahun 2019 hingga 2022. Pada tahun 2019, kinerja karyawan berada di sekitar angka 85. Namun, pada tahun 2020, kinerja karyawan mengalami penurunan, turun ke angka sekitar 80. Di tahun 2021, kinerja karyawan meningkat secara signifikan, mencapai angka tertinggi sekitar 90. Sayangnya, pada tahun 2022, kinerja karyawan kembali menurun drastis, mencapai angka terendah sekitar 75. Dari grafik ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang cukup signifikan selama periode empat tahun. Setelah penurunan di tahun 2020, terjadi peningkatan besar di tahun 2021, namun kembali menurun tajam di tahun 2022. Kategori yang diukur dalam Key Performance Indicators (KPI) mencakup beberapa aspek. Kategori strategis menunjukkan apakah implementasi langkah-langkah strategis yang dilakukan oleh karyawan sudah optimal atau belum. Kategori rutin menggambarkan apakah karyawan menjalankan tugasnya secara konsisten dan teratur. Terakhir, kategori improvement mengindikasikan apakah kinerja karyawan sudah mencapai target perusahaan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja dari karyawan perlu ditingkatkan secara menyeluruh agar dapat mencapai atau bahkan melebihi target KPI yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian KPI dilakukan oleh atasan di setiap level manajemen untuk menentukan kenaikan gaji dan jabatan. Evaluasi mendalam dan pengembangan strategi merupakan langkah-langkah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi ekspektasi saat ini, tetapi juga terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Pernyataan sebelumnya diperkuat oleh hasil wawancara antara peneliti dan salah satu karyawan PT Primaraya Solusindo. Dalam wawancara tersebut, karyawan menyatakan bahwa perusahaan saat ini mengalami penurunan jumlah karyawan karena dampak dari wabah virus Covid-19 yang melanda Indonesia. Penurunan ini telah memberikan dampak negatif pada SDM perusahaan dan juga berdampak pada pengembangan karir perusahaan. Oleh karena itu, dampak tersebut membuat karyawan PT Primaraya Solusindo juga mengalami penurunan kinerja akibat situasi tersebut. Dengan adanya fenomena tersebut, maka perlu adanya evaluasi untuk karyawan sehingga diharapkan dengan adanya evaluasi tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendukung penelitian ini, telah dijabarkan oleh penulis matriks wawancara berikut ini yang dilakukan dengan salah satu karyawan pada PT Primaraya Solusindo.

Tabel 1. 1 Hasil Wawancara Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana kinerja karyawan ? apakah sudah memuaskan manajemen dan sudah sesuai dengan target yang diharapkan?	Kinerja karyawan saat ini sudah memuaskan perusahaan hanya saja diakibatkan covid 19 banyak karyawan yang mendapatkan PHK sehingga saat ini ada beberapa karyawan yang merangkap tugasnya untuk sementara sampai mendapatkan karyawan baru pada divisi tersebut.
2	Bagaimana pelatihan yang dilakukan oleh karyawan dan meliputi apa saja training yang dilakukan oleh karyawan? Lalu apa hasilnya terhadap kinerja karyawan?	Pelatihan yang dilakukan pada PT primaraya solusindo dilakukan pada saat memasuki karyawan baru, pelatihan yang dilakukan berupa service excelent dan productivity. hasil setelah diadakannya pelatihan tersebut karyawan menjadi lebih memahami dan dapat memberikan service atau pelayanan yang terbaik kepada klien. Dan untuk karyawan internal terdapat beberapa pelatihan juga salah satunya adalah pelatihan finance yang diperuntukan untuk karyawan divisi finance/accountant/pajak, dan juga pelatihan HRGA yang diperuntukkan untuk karyawan divisi HR. hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan cukup berdampak bagus hanya saja faktor eksternal yang membuat kinerja karyawan menurun.

3	Apakah <i>knowledge sharing</i> dalam perusahaan berjalan? Apa dampaknya terhadap kinerja karyawan?	<i>Knowledge sharing</i> dalam perusahaan berjalan dengan baik karena adanya meeting rutin yang dilakukan pada PT Primaraya Solusindo. Dengan adanya meeting rutin yang diadakan akan menambah ilmu dan juga pengalaman dari para karyawan dan harapannya akan berdampak pada kinerja karyawan.
4	Apakah ada pengembangan karir dalam PT Primaraya Solusindo ? dan apakah pengembangan karir ada dampaknya terhadap kinerja karyawan	Pengembangan karir dalam PT Primaraya Solusindo pada tahun 2023, sebanyak 7 karyawan yang naik jabatan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan untuk saat ini belum terlihat karena karyawan tersebut baru dinaikan jabatannya pada akhir tahun 2023, sehingga belum terlihat dari KPI

Sumber : wawancara Peneliti (2023)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan karena beberapa faktor, termasuk dampak dari pandemi Covid-19 yang menyebabkan penurunan jumlah karyawan dan pengaruhnya terhadap pengembangan karir di PT Primaraya Solusindo. Meskipun pelatihan yang dilakukan telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, faktor eksternal seperti pandemi turut berkontribusi pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Dalam mengatasi tantangan diatas salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah *Knowledge sharing*. Menurut istilah yang dapat diartikan dalam bahasa Indonesia, *knowledge sharing* adalah pertukaran pengetahuan atau pengalaman melalui media komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi dua arah diperlukan untuk mentransfer pengetahuan dari para supervisor dan manajer kepada karyawan sehingga akan mempengaruhi pengembangan karir untuk kedepannya. Menurut Kessel, Krater, dan Schultz (Muizu et al., 2018) *knowledge sharing* adalah komunikasi interaktif antar individu dalam suatu kelompok yang menciptakan saling ketergantungan untuk mencapai tujuan bersama. sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Prompreing & Hu (2021) *knowledge sharing* adalah berbagi pengetahuan adalah proses dimana individu atau kelompok berinteraksi dan menciptakan pengetahuan bersama. Hal ini tidak hanya mengacu pada proses perpindahan informasi dari satu tempat ke tempat lain, tetapi juga pada interaksi sosial yang memungkinkan terciptanya pengetahuan baru. Karyawan tidak hanya menyediakan pengetahuan yang ada, namun juga berkontribusi terhadap penciptaan pengetahuan melalui diskusi, kolaborasi, dan pertukaran ide.

Setiap sesi *knowledge sharing* di PT Primaraya Solusindo tidak hanya menyampaikan informasi, namun juga menumbuhkan terciptanya pengetahuan baru melalui diskusi dan

komunikasi antar karyawan. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya menciptakan pengetahuan yang sudah ada, tetapi juga memfasilitasi proses penciptaan pengetahuan baru yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu, aktivitas *knowledge sharing* ini menciptakan kesadaran akan nilai pengetahuan yang dimiliki oleh individu dan setiap divisi serta mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan berkontribusi. Pendekatan manajemen pengetahuan dan pelatihan ini memberikan PT Primaraya Solusindo sebagai landasan yang kuat untuk pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan di tengah dinamika pasar yang terus berubah.

Knowledge sharing merupakan poin terpenting bagi sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnis karena dengan *knowledge sharing* akan pengalaman meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para karyawannya yang nantinya akan dijadikan sebagai bahan evaluasi pengembangan karir para karyawannya. Untuk mengetahui bagaimana penerapan *knowledge sharing* di PT Primaraya Solusindo, peneliti menyebarkan pra kuesioner mengenai topik tersebut kepada 27 karyawan. Tabel berikut merupakan hasil studi pendahuluan mengenai *knowledge sharing* antar karyawan PT Primaraya Solusindo.

Tabel 1. 2 Tabel Pra Kuesioner *Knowledge sharing*

No	Pernyataan	Jawaban						SCORE
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	
1	Saya berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan rekan kerja	0	0	5	20	2	27	77,8%
		0%	0%	18,5 %	74,1%	7,4%	100%	
2	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja baik pada divisi yang sama maupun pada divisi yang berbeda untuk berbagi pengetahuan yang bermanfaat terkait pekerjaan	0	0	8	3	16	27	85,9%
		0%	0%	29,6 %	11,1%	59,3%	100%	

3.	Saya memanfaatkan memo, laporan, papan buletin, dan akses informasi terbuka dari perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan	2	6	14	2	3	27	58,5%
		74%	22,2%	51,9%	7,4%	11,1%	100%	
4	Saya Mengikuti briefing, konferensi internal, diskusi, atau pertemuan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan	0	0	5	14	8	27	82,2%
		0%	0%	18,5%	51,9%	29,6%	100%	

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis (2024)

Berdasarkan analisis Tabel 1.2 mengenai Pra Kuesioner *Knowledge sharing*, mayoritas karyawan aktif berbagi pikiran, informasi, dan pengetahuan dengan rekan kerja, dengan 74,1% sangat setuju dan 18,5% setuju, menghasilkan skor 77,8%. Komunikasi lintas divisi juga cukup tinggi, dengan 59,3% sangat setuju dan 11,1% setuju, mencapai skor 85,9%. Namun, pemanfaatan memo, laporan, papan buletin, dan akses informasi terbuka dari perusahaan masih perlu ditingkatkan, karena hanya 11,1% sangat setuju dan 7,4% setuju, dengan skor 58,5%. Di sisi lain, partisipasi dalam briefing, konferensi internal, dan diskusi perusahaan cukup baik, dengan 51,9% sangat setuju dan 29,6% setuju, menghasilkan skor 82,2%. Secara keseluruhan, karyawan cenderung aktif dalam berbagi informasi dan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, meskipun pemanfaatan sumber informasi perusahaan masih dapat ditingkatkan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ataunur & Ariyanto (2015), faktor yang menjadi penentu keberhasilan dari kinerja adalah pelatihan. Definisi pelatihan menurut (Dessler, 2020:240) merupakan sebuah proses yang dapat meningkatkan keterampilan seseorang yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaan. Pendapat lain dikemukakan oleh (Effendi & Winenriandhika, 2021) dalam penelitiannya bahwa Pelatihan diimplementasikan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, sebuah proses yang harus terus menerus dilakukan.

Faktor ini sangat penting karena pertumbuhan perusahaan harus diiringi oleh peningkatan kemampuan sumber daya manusia untuk menjaga konsistensi dan keselarasan dalam lingkungan kerja yang berkembang pesat.

Pentingnya pelatihan tidak dapat diabaikan dalam kaitannya dengan pertumbuhan bisnis. Mengingat dinamika lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, perusahaan perlu memastikan tim mereka selalu memiliki pemahaman terkini tentang tren industri saat ini. Pelatihan rutin memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mengikuti perkembangan tren terkini di industri. Selain itu, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dapat menjadi suatu batu loncatan dalam pengembangan karir. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya diperlukan, tetapi juga merupakan investasi bijak untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan menjamin kesinambungan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang dilakukan di PT Primaraya Solusindo, peneliti menyebarkan pra kuesioner mengenai topik tersebut kepada 27 karyawan. Tabel berikut merupakan hasil studi pendahuluan mengenai pelatihan karyawan PT Primaraya Solusindo.

Tabel 1. 3 Tabel Pra Kuesioner Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban						Skor
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	
1	Saya merasa pelatihan yang telah diadakan memiliki tujuan yang selaras dengan tujuan organisasi	0	3	3	17	4	27	76,2%
		0%	11,1%	11,1%	63%	14,8%	100%	
2	Saya merasa pelatih menguasai materi pelatihan	0	2	10	6	9	27	76,2%
		0%	7,4%	37%	22,2%	33,3%	100%	
3.	Saya merasa materi sesuai dengan kebutuhan	0	1	10	9	7	27	70,3%
		0%	3,7%	37%	33,3%	25,9%	100%	
4	Materi pelatihan yang telah	0	2	5	11	9	27	80%

	dilaksanakan sesuai dengan metode pelatihan	0%	7,4%	18,5%	40,7%	33,3%	100%	
5	Saya mengikuti pelatihan yang telah dilaksanakan dengan memenuhi persyaratan terlebih dahulu	0	0	6	13	8	27	81,4%
		0%	0%	22,2%	48,1%	29,6%	100%	

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis (2024)

Berdasarkan hasil analisis dari Tabel 1.3 mengenai Pra Kuesioner Pelatihan, diperoleh data dari lima pernyataan yang menunjukkan tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan yang diadakan. Pernyataan pertama tentang keselarasan tujuan pelatihan dengan tujuan organisasi mendapatkan skor rata-rata 76,2%, dengan mayoritas peserta (63%) setuju bahwa tujuan pelatihan sudah selaras. Pernyataan kedua mengenai pemahaman materi oleh pelatih juga mendapatkan skor rata-rata 76,2%, dengan mayoritas peserta (37%) memberikan nilai netral dan cukup banyak (33,3%) yang sangat setuju. Pernyataan ketiga tentang kecocokan materi dengan kebutuhan peserta mendapatkan skor rata-rata 70,3%, dengan banyak peserta (33,3%) yang setuju namun ada juga yang netral (37%). Pernyataan keempat mengenai kesesuaian materi pelatihan dengan metode pelatihan mendapatkan skor rata-rata 80%, dengan mayoritas peserta (40,7%) setuju dan sejumlah besar (33,3%) sangat setuju. Terakhir, pernyataan kelima mengenai kesesuaian pelatihan dengan persyaratan sebelumnya mendapatkan skor rata-rata tertinggi yaitu 81,4%, dengan mayoritas peserta (48,1%) setuju dan cukup banyak (29,6%) yang sangat setuju. Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan cukup memuaskan bagi peserta, meskipun ada beberapa area yang masih dapat ditingkatkan seperti kecocokan materi dengan kebutuhan peserta.

Pelatihan yang dilakukan oleh PT Primaraya Solusindo terdiri dari dua jenis, yaitu pelatihan untuk karyawan internal dan pelatihan bagi karyawan yang akan dipekerjakan oleh user/klien. Pelatihan untuk karyawan internal bertujuan untuk memberikan pembekalan yang mendukung pekerjaan mereka, yang mencakup *workshop* Excel, program manajemen proyek seperti Trello dan Microsoft Project, serta berbagai keterampilan lainnya. Sementara itu, pelatihan untuk karyawan yang akan dipekerjakan meliputi pelatihan layanan prima (*service excellent*), orientasi perusahaan, dan sebagainya. Setiap pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan posisi jabatan, mulai dari staf hingga kepala divisi. Dengan demikian, PT Primaraya Solusindo berkomitmen untuk memastikan setiap karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung kesuksesan mereka di tempat kerja.

Melibatkan karyawan dalam pelatihan dan *knowledge sharing* akan meningkatkan nilai individual mereka dan akan memberikan kemajuan dalam pengembangan karir. Menurut (Handoko, 2020:123) karir merujuk pada pekerjaan yang dijalani oleh seseorang selama mereka masih aktif dalam bekerja. Karir juga dapat diartikan sebagai perjalanan panjang seseorang yang melibatkan pengalaman dan pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk dapat mengembangkan diri, baik melalui pendidikan ataupun pengalaman kerja. Dengan pengembangan diri maka seorang karyawan dapat mengembangkan karirnya dengan baik karena pengembangan diri digunakan untuk memperluas wawasan dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.

Menurut Utami & Dwiatmadja (2020) Proses pengembangan karier dimulai dengan menyadari karakteristik pribadi yang relevan dengan jalur karir. Ini melibatkan memahami minat, nilai nilai, kepribadian, dan keterampilan individu yang dapat berkontribusi pada kesuksesan dalam karier tertentu. Dengan memiliki pemahaman yang baik tentang diri sendiri, individu dapat memilih jalur karir yang sesuai dengan minat dan potensi mereka. Sedangkan Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari & Sintaasih (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir yang baik haruslah dilakukan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi sehingga karyawan akan memiliki tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Elbadiansyah (2019:32) menyatakan bahwa pengembangan karir didefinisikan sebagai Tindakan yang diambil oleh karyawan dalam sebuah perusahaan dengan tujuan mencapai titik tertentu pada karirnya. Hal tersebut melibatkan pendidikan, pelatihan, pencarian, dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Berikut adalah hasil pra kuesioner pada variabel pengembangan karir.

Tabel 1. 4 Tabel Pra Kuesioner Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Jawaban						Skor
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	
1	Saya sering mengidentifikasi dan menetapkan tujuan karir jangka panjang untuk diri saya	0	0	5	20	2	27	77,7%
		0%	0%	18,5%	74,1%	7,4%	100%	
2	Saya sering menyusun rencana yang terperinci	0	0	8	3	16	27	85,9%

	untuk mencapai tujuan karir saya	0%	0%	29,6%	11,1%	59,3%	100%	
3.	Menurut saya, perusahaan efektif dalam memilih dan mengevaluasi staf untuk pengembangan karir mereka?	2	6	14	2	3	27	58,5%
		7,4%	22,2%	51,9%	7,4%	11,1%	100%	
4	Menurut saya, perusahaan memberikan peluang pengembangan kepada staf untuk memenuhi kebutuhan karir masa depan mereka?	0	0	5	14	8	27	82,2%
		0%	0%	18,5%	51,9%	29,6%	100%	

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis (2024)

Dari hasil analisis tabel Pra Kuesioner Pengembangan Karir, disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terkait perencanaan dan pengembangan karir mereka. Sebanyak 74,1% responden sering mengidentifikasi dan menetapkan tujuan karir jangka panjang dengan skor 77,7%, dan 59,3% menyusun rencana terperinci untuk mencapainya, menghasilkan skor 85,9%. Namun, hanya 7,4% yang sangat setuju bahwa perusahaan efektif dalam memilih dan mengevaluasi staf untuk pengembangan karir, dengan skor 58,5%. Meskipun demikian, 29,6% merasa perusahaan memberikan peluang pengembangan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan karir masa depan mereka, dengan skor 82,2%. Secara keseluruhan, meskipun ada pandangan positif mengenai inisiatif pribadi dalam perencanaan dan pengembangan karir, perusahaan perlu meningkatkan efektivitasnya dalam memilih, mengevaluasi, dan memberikan peluang pengembangan kepada staf untuk memaksimalkan potensi karir mereka. Hal ini konsisten dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan, yang memberikan gambaran tentang permasalahan dan potensi perbaikan terkait pengembangan karir di PT Primaraya Solusindo.

Tabel 1. 5 Hasil Wawancara Mengenai Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah ada karyawan yang naik jabatan?	Ya ada, karyawan yang naik jabatan baru dipromosikan pada tahun 2023 akhir ini karena perusahaan juga sudah mulai stabil

		sehingga karyawan yang sudah lama bekerja > 6 tahun dan memiliki KPI yang bagus berhak untuk dinaikan jabatannya.
2.	Ada berapa karyawan yang naik jabatan pada tahun 2023 akhir?	Sekitar 7 karyawan yang di promosikan untuk naik jabatan.
3.	Untuk Pengembangan karir dilakukan dilevel apa? Apakah dari staff ke leader atau bagaimana?	Pengembangan karir dimulai dari staff sampai dengan division head. Dapat dilakukan dari staff ke leader, leader ke manajer, manajer ke head division, bahkan bisa juga dari head division ke direktur atau posisi eksekutif

Sumber : Hasil Data Pengolahan Penulis (2024)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan pada tahun 2023 cukup positif. Seiring dengan kondisi perusahaan yang kembali stabil, sekitar 7 karyawan telah mendapatkan kenaikan jabatan baru pada akhir tahun 2023. Kenaikan jabatan ini diberikan kepada karyawan yang telah loyal bekerja selama lebih dari 6 tahun dan memiliki pencapaian KPI yang memuaskan. Kebijakan ini menunjukkan upaya perusahaan untuk mengakui dan mendorong pengembangan karir karyawan yang berdedikasi. Dengan demikian, pengembangan karir yang diambil oleh perusahaan pada tahun 2023 mencerminkan komitmen PT Primaraya Solusindo terhadap pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan uraian yang telah disajikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh antara *knowledge sharing*, pelatihan, kinerja karyawan dan pengembangan karir yang diterapkan oleh PT Primaraya Solusindo. Berangkat dari hal tersebut, peneliti kemudian mengangkat sebuah judul yakni **“Peran Pengembangan Karier Dalam Memediasi *Knowledge sharing* dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primaraya Solusindo”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka pertanyaan kunci dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah penerapan *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Primaraya Solusindo?
2. Apakah kegiatan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Primaraya Solusindo?
3. Apakah *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo?

4. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo?
5. Apakah Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pada PT Primaraya Solusindo?
6. Apakah *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir pada PT Primaraya Solusindo?
7. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir pada PT Primaraya Solusindo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penerapan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Primaraya Solusindo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kegiatan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Primaraya Solusindo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Primaraya Solusindo
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pada PT Primaraya Solusindo
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir pada PT Primaraya Solusindo
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengembangan Karir pada PT Primaraya Solusindo?

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya yang berkaitan dengan *Knowledge sharing*, Pelatihan, Kinerja Karyawan, dan Pengembangan Karir.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam bentuk pemikiran dan masukan kepada PT Primaraya Solusindo

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2024 untuk mengetahui informasi dan data pada PT

Primaraya Solusindo terkait dengan penelitian ini.

1.7 Sistematika Penulisan

Agar mempermudah gambaran materi yang terkandung dalam penelitian ini, maka peneliti menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dari kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan teori *Knowledge sharing*, Pelatihan, Kinerja Karyawan dan Pengembangan karir yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab masalah pada penelitian ini.

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil dari pengolahan data, sehingga hasil tersebut akan dianalisis oleh peneliti dengan tujuan menemukan kesimpulan dari penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan dari penelitian ini dan disertai rekomendasi ataupun saran bagi objek yang diteliti.