

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan teknologi yang cepat menjadikan kita dengan mudah menerima segala transformasi yang akan terjadi. Perkembangan tersebut mengakibatkan makin ketatnya persaingan antar perusahaan, sehingga menuntut mereka untuk dapat memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan khusus sehingga tetap dapat bertahan hidup dalam kondisi lingkungan yang tidak dapat diprediksi.

Perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang efisien serta efektif. Agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta mengembangkan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia dengan keunggulan kompetitif di bidang tertentu yang menjadi salah satu unsur kekuatan daya saing perusahaan. Keunggulan kompetitif berupa kompetensi individu yang ahli dan memahami bidang pekerjaannya, agar mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Muheriono (2012) kinerja karyawan berarti refleksi kualitas pencapaian implementasi suatu program dalam merealisasikan visi dan misi serta sasaran organisasi dari rancangan strategis suatu organisasi. Sementara itu ada beragam tantangan perusahaan dalam merealisasikan peningkatan kinerja, yang

bukan hanya menuntut pada sektor pribadi namun juga sektor organisasi. *Knowledge sharing*, pengalaman kerja serta kompetensi adalah beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Widodo (2013:19), *knowledge sharing* merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebar luaskan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. sedangkan Ach. Subhan Saefulloh (2017:2), mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai tindakan saling menukarkan informasi, pengalaman, dan pengetahuan diantara SDM dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya *knowledge sharing* kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan dapat diberikan untuk karyawan yang lain sehingga mampu menambah kompetensi dan berdampak pada kinerja.

Pengalaman kerja ialah kemampuan serta keahlian *eksplisit* yang seseorang dapatkan dari pendidikan formal maupun informal. Pengalaman kerja ialah keterampilan dan pengetahuan yang dikuasai karyawan yang dapat dilihat dari keterampilan yang dimiliki karyawan, lama masa kerja, dan tingkat pengetahuan, Handoko (2014:24). Pengalaman kerja ialah dasar seseorang berani mengambil resiko, mampu menjalin komunikasi yang baik dengan berbagai pihak agar produktivitas dan kinerja tetap terjaga, sanggup menerima tantangan dengan penuh tanggung jawab, dan juga mampu membawa diri secara tepat pada kondisi apapun, Sutrisno (2009:158)

Bertambahnya pengalaman kerja serta adanya intensitas *knowledge sharing* diantara karyawan mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga mekanik bengkel mobil Daihatsu, dimana kompetensi merupakan karakteristik dasar yang individu miliki berupa pengetahuan serta keterampilan untuk menghasilkan kinerja suatu pekerjaan dan didukung oleh sikap kerja. Wibowo (2014:273) mendefinisikan kompetensi sebagai kesanggupan melaksanakan pekerjaan berlandaskan keterampilan, pengetahuan serta sikap (*attitude*). Wibowo (2011:325), kinerja pada pekerjaan didominasi oleh *knowledge, skill, attitude, trust, dan leadership*. Faktor-faktor tersebut adalah bagian dari kompetensi individu.

Studi pengaruh *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan serta menunjukkan perbedaan hasil diantaranya, Penelitian Azam Muizzuddin (2014), signifikansi *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan, hasil penelitian menyatakan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Asegaff *et all* (2016), hasilnya menjelaskan *knowledge sharing* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Ach. Subhan Saefulloh (2017), hasilnya menjelaskan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian Arina Idzna Mardlillah (2017), hasilnya menjelaskan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompetensi individu. Kemudian penelitian Reni Rahmadhani (2014), hasil penelitian menjelaskan pengalaman kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kompetensi.

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian di bengkel mobil Daihatsu di kota Semarang, dimana kinerja yang dimiliki oleh tenaga mekanik bengkel mobil Daihatsu masih rendah. Hal inilah yang menjadi faktor belum tercapainya target perusahaan. Masih rendahnya kinerja karyawan bagian mekanik bengkel mobil Daihatsu di kota Semarang bisa jadi karena kompetensi yang dimiliki oleh tenaga mekanik masih kurang. Hal tersebut bisa dijelaskan dari hasil penilaian kinerja terhadap tenaga mekanik pada bengkel mobil Daihatsu di Kota Semarang sebagaimana dalam Tabel 1.1 :

Tabel 1.1

Penilaian Kerja Tenaga Mekanik Bengkel Mobil Daihatsu di Kota Semarang

No	Indikator Penilaian	TargetTh 2017	Capaian
1	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	100%	69.80%
2	Jujur dalam melakukan pekerjaan	100%	100%
3	Teliti dan hati dalam melakukan pekerjaan	100%	96.90%
4	Menginformasikan secepatnya jika ada pergantian sparepart	100%	100%
5	Menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya	100%	100%
6	Menjaga kebersihan area kerja dan objek yang dikerjakan	100%	82.30%
7	Menginformasikan jika pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu	100%	78.90%
8	Hadir tepat waktu dalam bekerja	100%	94.70%

Sumber: laporan penilaian kinerja bengkel Mobil Daihatsu Kota Semarang, 2017

Dari hasil target kerja Tabel 1.1 bisa dilihat bahwa kinerja karyawan mekanik bengkel mobil Daihatsu belum optimal, hal ini ditunjukkan dari 8 target kerja yang ditetapkan menunjukkan bahwa 3 indikator berhasil mencapai 100 % dan 5 target kerja tidak tercapai sesuai target yang ditetapkan dengan pencapaian target kerja rata-rata 84,52 %.

Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian terdahulu dan penjelasan dari Tabel 1.1 diatas tentang penilaian kerja karyawan yang belum optimal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **MODEL PENINGKATAN KINERJA TEKNISI BENGKEL MOBIL (STUDI PADA BENGKEL MOBIL DAIHATSU DI KOTA SEMARANG)**.

1.1 Rumusan Masalah

Menurut *research problem* penelitian ini yaitu belum optimalnya kinerja karyawan, dimana masih ada target kerja yang belum tercapai yang ditunjukkan dari 8 target kerja yang ditetapkan menunjukkan bahwa 3 indikator berhasil mencapai 100 % dan 5 target kerja tidak tercapai sesuai target yang ditetapkan dengan pencapaian target kerja rata-rata 84,52 %. Perbedaan hasil penelitian *research gap* serta berdasarkan apa yang telah dikemukakan pada latar belakang yang sebelumnya sudah peneliti bahas maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kompetensi?
2. Bagaimana Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi?
3. Bagaimana *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Bagaimana Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kompetensi karyawan bagian mekanik pada bengkel mobil Daihatsu di Kota Semarang.
2. Mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi karyawan bagian mekanik pada bengkel mobil Daihatsu di Kota Semarang.
3. Mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja karyawan bagian mekanik pada bengkel mobil Daihatsu di Kota Semarang.
4. Mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan bagian mekanik bengkel pada mobil Daihatsu di Kota Semarang
5. Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan bagian mekanik pada bengkel mobil Daihatsu di Kota Semarang

1.3 Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini memiliki manfaat, yaitu:

1. Bagi akademis

Penelitian ini bisa digunakan sebagai input bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkorelasi dengan

knowledge sharing, pengalaman kerja dan kompetensi serta kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penulis berharap penelitian mampu memperluas pengetahuan, melengkapi serta mendapat informasi berharga terhadap pengaruh *knowledge sharing* serta pengalaman kerja terhadap kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian mekanik pada bengkel mobil Daihatsu di Kota Semarang.

3. Praktis

Bagi bengkel mobil Daihatsu khususnya di Kota Semarang, sebagai bahan masukan pentingnya pengaruh *knowledge sharing*, pengalaman kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan kebijakan organisasi di bengkel mobil Daihatsu dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

4. Penelitian lebih lanjut

Hasil dari studi ini diharapkan menjadi referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya oleh para peneliti lain.