

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wahyudi dan Laily (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendayaan, pengembangan penilaian dan pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu terhadap kelompok kerja. Hubungan antara Manajemen dan Sumber Daya Manusia adalah salah satu hal yang paling berkaitan, karena jalannya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang mereka miliki. Karena unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan faktor manusia itu sendiri. Banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan atau dilaksanakan. Disamping itu sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan, oleh karena itu sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas adalah hasil dari suatu perusahaan melalui langkah-langkah tertentu seperti proses awal input, dan akhirnya output. Produktivitas kerja merupakan penilaian penting yang tidak hanya dinilai dari kuantitas kerja yang dihasilkan, tetapi juga kualitas kerja. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, agar dapat mencapai target kerja serta untuk menjaga perusahaan agar tetap berjalan dengan baik (Setiarlan dan Ahmadun, 2020). Adriyanto dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dan output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam kesuksesan perusahaan. Produktivitas yang tinggi sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, terutama bagi kesejahteraan. Produktivitas juga tercermin dalam etos kerja karyawan, yang juga tercermin dari sikap mental yang baik. perusahaan dan karyawan yang terlibat dalam perusahaan harus berusaha untuk lebih produktif. Mawarni (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik.

PT Honda Prospect Motor merupakan agen tunggal pemegang merek mobil Honda di Indonesia. Sebagai agen tunggal, PT Honda Prospect Motor merupakan satu-satunya perusahaan yang berhak mengimpor, merakit dan membuat kendaraan bermerek Honda di Indonesia. Saat ini PT Honda Prospect Motor tercatat memiliki 145 dealer resmi dan 51 sub dealer 3S yang juga melayani penjualan dan purna jual Honda, sehingga secara total Honda telah memiliki 196 dealer dan sub dealer 3S di seluruh Indonesia. Salah satu dealer resmi di Lampung adalah Honda Arista Rajabasa Lampung.

Peneliti melakukan penelitian di Honda Arista Rajabasa Lampung, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan kepada pihak Honda Arista Rajabasa Lampung terkait penurunan produktivitas kerja karyawan bagian mekanik, dikarenakan tidak tercapainya realisasi penyelesaian servis, masih terdapat karyawan belum terlalu memahami teknik-teknik perbaikan mobil terutama karyawan baru sehingga lambat dalam mengerjakan perbaikan, penyelesain perbaikan mobil tidak sesuai waktu yang ditentukan dan kurang semangatnya karyawan dalam bekerja karena menunda pekerjaan. Realisasi pencapaian dapat dilihat melalui tabel 1.1 target dan realisasi kendaraan yang di servis bengkel servis Honda Arista Rajabasa Lampung.

Tabel 1.1
Data Servis Honda Arista Rajabasa Lampung Tahun 2021

Bulan	Servis/unit	Keluhan/Unit	Persentase Keluhan
Januari	785	69	9%
Februari	654	65	10%
Maret	732	52	7%
April	927	97	10%
Mei	857	76	9%
Juni	692	68	10%
juli	804	76	9%
Agustus	793	72	9%
September	790	81	10%
Oktober	756	75	10%
November	823	81	10%
Desember	782	83	11%
Total	9395	895	10%

Sumber: Honda Arista Rajabasa Lampung, 2022

Tabel 1.1 Data Servis Honda Arista Rajabasa Lampung, menjelaskan bahwa persentase keluhan yang dimiliki karyawan bagian mekanik sebesar 10% atau 895 unit. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja karyawan kurang maksimal, mengingat masih banyak keluhan yang terjadi pada hasil servis yang dilakukan. Selain itu berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Honda Arista Rajabasa Lampung Honda Arista Rajabasa Lampung dikarenakan beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan bagian mekanik, yaitu lambatnya waktu pengerjaan servis yang dilakukan oleh karyawan bagian mekanik dan terdapat beberapa karyawan hanya dapat mengerjakan servis ringan sehingga servis besar hanya dikerjakan oleh karyawan tertentu, hal ini menunjukkan kemampuan karyawan dalam melakukan servis kendaraan tidak merata. Sehingga produktivitas kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya *knowledge sharing* dan lingkungan kerja fisik. Basit, Sari dan Wahyu, (2019) menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Eka dan Wibowo (2021) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan

transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan Yoganingsih (2021) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) yang menyatakan bahwa perilaku *knowledge sharing* tidak sebagai variabel yang mempengaruhi langsung terhadap produktivitas.

Variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan dan memegang peranan penting dalam manajemen pengetahuan dalam suatu perusahaan. Basit, Sari dan Wahyu (2019) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam. Hasyim, Subiyanto dan Septyarini (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi.

Knowledge sharing merupakan strategi perusahaan dalam berinovasi meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Knowledge atau pengetahuan yaitu faktor yang sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya, karena jika setiap karyawan sudah menanamkan pengetahuan dalam dirinya masing-masing, maka karyawan tersebut dapat melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga nantinya dapat berdampak positif pada kinerja karyawan (Prastogi dan Tjahjawati). Tupamahu, Pelamonia dan Pinoa (2021) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku individu membagi apa yang telah mereka pelajari dan mentransfer apa yang telah mereka ketahui, kepada mereka yang memiliki kepentingan bersama dan telah menemukan pengetahuan yang bermanfaat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak Honda Arista Rajabasa Lampung terkait *knowledge sharing* karyawan bagian mekanik, yaitu diantara terdapat karyawan senior yang tidak berkeinginan membagi pengalamannya kepada karyawan junior sehingga proses berbagi pengetahuan diantara karyawan tidak berjalan sesuai yang diinginkan, karyawan yang mengikuti pelatihan kurang bersedia membagi ilmu pengetahuan kepada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan maupun pertemuan rutin sehingga menyebabkan tidak semua karyawan mendapatkan solusi dan informasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dan kurang memanfaatkan kegiatan *sharing session*, dimana karyawan kurang aktif dalam bertukar ide maupun saran dalam menghadapi permasalahan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *knowledge sharing* pada karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung belum maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan belum sesuai yang diharapkan

Selain *knowledge sharing*, variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Eka dan Wibowo (2021) gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan produktivitas adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional ini dianggap mampu memberikan stimulus terbentuknya produktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan sehingga dapat berkembang dan meningkat. Kurniawan dan Hamdan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional bertujuan untuk melakukan perubahan. Pemimpin transformasional merupakan seorang pemimpin yang menstimulasi dan memberikan inspirasi kepada para pengikutnya agar tercapainya hasil yang luar biasa.

Astari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Setiarlan dan Ahmadun

(2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sosok seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan terutama melalui motivasi dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak Honda Arista Rajabasa Lampung terkait Gaya kepemimpinan transformasional bagian mekanik, yaitu. peran pemimpin yang kurang maksimal dengan ditandainya karyawan yang mempunyai produktivitas kerja rendah hanya diberikan teguran teguran tanpa sanksi tegas. Pemimpin tidak menggunakan kewenangannya dengan baik hal tersebut terlihat dengan adanya pembagian tugas yang tidak merata karena masih dijumpai karyawan yang diberi tugas dan tanggung jawab berlebih sehingga menjadikan karyawan kurang fokus terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan, serta gaya kepemimpinan transformasional dalam penerapannya masih tidak dijalankan oleh atasan, hal tersebut dilihat dari atasan kurang dapat memotivasi bahwa hanya memperhatikan target perusahaan, kurang memberikan arahan langsung kepada bawahan, dan atasan masih mengapresiasi prestasi kerja para karyawan

Honda Arista Rajabasa Lampung yang merupakan sebuah salah satu dealer resmi mobil Honda yang melayani penjualan mobil, *service* dan suku cadang mobil Honda di wilayah Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Raya H. Mena. No.99, Hajimena, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35145. Bagian mekanik merupakan salah satu bagian terpenting dalam perusahaan yang bergerak dibidang perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil karena dengan memberikan servis yang memuaskan kepada pelanggan maka pelanggan akan merekomendasikan serta dan melakukan servis ulang, namun karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung sedang mengalami penurunan produktivitas kerja. Yang diduga

disebabkan oleh *Knowledge Sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional, melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung ?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung ?
3. Apakah *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian mekanik Honda Arista Rajabasa Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengaruh *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan

Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jl. Raya H. Mena. No.99, Hajimena, Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35145

1.3.3 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada April 2022 sampai Agustus 2022

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori *knowledge sharing*, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung
2. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung
3. Untuk menguji pengaruh *knowledge sharing* dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *knowledge sharing*, gaya kepemimpinan transformasional dan produktivitas kerja

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variabel. teknik analisis data. uji persyaratan instrumen. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran**