

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT.HANYA KARYA BAHANA

PT Hanya Karya Bahana (HKB) adalah Cabang dari mother company yang ada di Jepang dengan group Hanya Seisakushou Co.,Ltd , yang sudah memiliki 2 perusahaan di Jepang sendiri dengan nama Hanya Seisokushou Co.,Ltd , 1 cabang di China dengan nama Changsa Pacific Hanya Autoparts Co.,Ltd , 1 Cabang di Thailand dengan nama Thai Sumit laemchabang Autopart Co.,Ltd , 1 Cabang di Indonesia dengan nama PT Hanya Karya Bahana , untuk perusahaan yang berdiri di Indonesia itu merupakan kerjasama antara Hanya Seisokushou (Japan) dan Karya Bahana Unigam (Indonesia) dengan persentase kepemilikan 85 % untuk Hanya dan 15 % untuk Karya , untuk awal development kerjasama pada tahun 2015 dengan kantor bertempat di PT Karya Bahana Unigam dan terus berjalan hingga saat ini dengan kondisi memiliki kantor sendiri bertempat di Kawasan GIIC Blok CJ No.02 Kota Deltamas, Kecamatan Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Propinsi Jawa Barat.

Line Of Business dari perusahaan sendiri awalnya dibuat untuk melayani 1 customer yaitu Mitsubitshi , dengan customer awal yaitu Mitsubitshi Krama Yudha Motor (MKM) dan Mitsubitshi Motor Krama Yudha Indonesia (MMKI) pekerjaan yang di percaya kepada PT HKB yaitu Bumper fuso , dan Pedal untuk L300 untuk MKM dan pedal untuk xpander untuk MMKI , tetapi begitu jalanya waktu customer yang mempercayai PT HKB bertambah antara lain Astra Daihatsu Motor (ADM) , Kubota Indonesia (KI) dan Yanmar Diesel Indonesia (YADIN .

Sejarah PT.HANYA KARYA BAHANA

1. 2015 – Hanya Seisokushou Co.,Ltd dan PT Karya Bahana Unigam membangun kerja sama sehingga membuat PT Hanya Karya Bahana yang memulai beroperasinya di kantor milik PT KBU
2. Januari 2016 – PT HKB mulai mengerjakan pekerjaan dari PT MMKI dan MKM
3. Januari 2017 – PT HKB pindah ke kantor HKB sendiri yang bertempat di kawasan GIIC

4. Februari 2018 – PT HKB mulai mengerjakan pekerjaan dari PT Kubota Indonesia
5. Agustus 2019 – PT HKB Mulai Mengerjakan pekerjaan dari PT Yanmar Diesel Indonesia (YADIN)

1.1.3 Logo Perusahaan,Visi,Misi



Visi

Kontribusi untuk pelanggan kemakmuran dan pengembangan masyarakat Indonesia melalui manufaktur

Misi

1. Tulus, sepenuh hati.
2. Bersifat mendamaikan,memikirkan hati pihak lain.
3. Usaha,sepenuh hati untuk pekerjaan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era sekarang kita ketahuai bahwanya semua perkembangan dipaksa sangat cepat.Dimana sebuah perusahaan harus memiliki daya saing atau competitive advantage agar sebuah perusahaan dapat bertahan dari kompetisi yang semakin berat. Keunggulan kompetitif yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan salah satunya adalah manusia atau karyawan (SDM). Sumber Daya Manusia(SDM) merupakan aset perusahaan yang sangat penting yang akan menentukan kinerja suatu perusahaan.

Dan saat ini secara tidak langsung mendorong organisasi untk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan yang tanggap secara cepat, tepat , efektif ,dan efesien oleh karena itu setiap organisasi atau pelaku bisnis

dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk kegiatan operasional organisasi. SDM merupakan factor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu sebuah arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan organisasi tentunya dapat mencapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan secara baik. Mahmudi(2004:21) mengungkapkan bahwa terhadap beberapa factor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor situasi. Faktor yang pertama mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk pengetahuan dan talenta sebagai kemampuan yang di miliki sejak lahir.

Dalam ketatnya kompetisi secara global mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja perusahaannya oleh karena itu SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting untuk dilakukan mencapai visi perusahaan. Pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.

Dan Adanya sumber pengetahuan bisa menambah kemudahan bagi semua karyawan agar bisa memanfaatkannya. Dengan begitu sumber pengetahuan itu bisa meningkatkan pemanfaatannya. Sehingga bisa mendukung proses kreatifitas dan juga mengembangkan berbagai inovasi. Seluruh karyawan diharapkan dengan penguasaan manajemen pengetahuan ini bisa meningkatkan kompetensinya.

Dalam penguasaan manajemen terdapat kekurangan pengalaman dan informasi yang tertinjau membuat semestinya yang setiap orang dalam sebuah organisasi akan lebih mudah dalam melakukan adaptasi terutama atas segala kejadian yang bisa mengakibatkan perubahan tertentu pada lingkungan perusahaan.

Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, perkomunikasian dan penerapan knowledge perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Proses pengembangan bakat karyawan tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan pengetahuan yang tepat. Sistem manajemen talenta yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT HANYA KARYA BAHANA Beroperasi di Jawa Barat yaitu perusahaan yang memberikan jasa untuk perusahaan lain. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan PT HANYA KARYA BAHANA merupakan perusahaan yang salah satunya mengimplementasikan manajemen pengetahuan untuk mengelola SDM agar mencapai kinerja yang maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi dan menganalisa pengaruh manajemen

pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari Latar belakang yang ada di dalam penelitian di atas maka perumusan masalah terhadap penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penerapan knowledge management pada kantor PT.HANYA KARYA BAHANA ?
2. Bagaimana kinerja Karyawan pada perusahaan kantor PT.KARYA BAHANA ?
3. Bagaimana pengaruh penerapan knowledge management terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.HANYA KARYA BAHANA ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui penerapan knowledge management pada kantor PT.HANYA KARYA BAHANA.
2. Mengetahui kinerja karyawan pada kantor PT.HANYA KARYA BAHANA.
3. Mengetahui sejauh mana penerapan knowledge management terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.HANYA KARYA BAHANA.

1.5 Kegunaan

Kegunaan yang di harapkan dari penelitian ini antara lain :

1.5.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu management.

1.5.2 Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT.HANYA KARYA BAHANA untuk mengambil kebijakan-kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.HANYA KARYA BAHANA.

1.6 Waktu dan Priode Penelitian

1.7 Sistematis Penulisan

Dalam penelitian, sistematis penulisan bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang terdiri dari lima bab sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini diuraikan mengenai objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu dan periode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka Dan Lingkup Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV Analisis Pembahasan

Pada bab ini diuraikan mengenai hasil dari pengolahan data. Dimana hasil tersebut akan dianalisis oleh peneliti agar ditemukan kesimpulan dari penelitian ini.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang di sertai dengan rekomendasi atau saran bagi perusahaan yang diteliti.