

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pelaksanaan aktivitas di dalam organisasi, manusia menjadi sumber daya utama yang menentukan terwujudnya keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sesuai pada visi dan misi perusahaan. Dengan adanya manusia yang menjadi asset penting, maka perlu organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan mutu tinggi yang siap bekerja secara efektif dan efisien agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud pada peran aktif manusia. Dalam prakteknya, tertentu saja mengelola dan mengatur sumber daya manusia organisasi tidaklah mudah karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda. (Badrianto et al., 2022)

Masalah pada sumber daya manusia akan menjadi tantang tersendiri bagi manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab langsung pada pengelolanya termasuk dalam membantu karyawan dalam membentuk kerja sama tim ataupun individu. Dengan begitu apabila individu didalam perusahaan sudah dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi teknis, tentu hal tersebut akan membuat perusahaan maupun untuk bersaing mengikuti perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi serta bertahan dalam segala situasi yang ditentukan memulai kinerja karyawan.(Mangkunegara, 2017)

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain dengan itu, SDM dapat memberikan pengendalian faktor yang lainnya. salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Syafriana, 2019).

Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk memberikan produktivitas pada karyawan yang dapat mencapai tujuan organisasi itu salah satunya pada bengkel resmi Ahass Honda di Bekasi Timur.

AHASS (*Astra Honda Authorized Service Station*) adalah bengkel motor resmi sepeda motor Honda yang memiliki lembaga H2 (adalah jaringan pemeliharaan sepeda motor dari PT Astra Honda Motor) H2 juga untuk melakukan perawatan sepeda motor honda dan pelayanan *after sales service* di Indonesia, serta melayani pembelian spare part motor honda atau cadang asli honda. Dalam sektor bisnis ini karyawan mempunyai peranan yang sangat penting karena seiring meningkatnya intensi persaingan dan jumlah pesaing maka menuntut perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha

memenuhi harapan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang lebih baik dan memuaskan.

Bengkel Honda Ahass yang ada di Bekasi timur memiliki bagian-bagian yang di pimpin salah satu orang sebagian besar badan pengelola cabang penjualan perusahaan motor honda. Adapaun struktur organisasi yang akan digambarkan saat ini adalah kepala bengkel, SA (*Servic Advios*), kepala mekanik, front deks dan untuk dibidang jual beli motor. Organisasi dalam konteks ini adalah bengkel ahass (*Astra Honda Motor Authorized Service Station*) yang berarti bengkel resmi ahass honda, dimana bengkel ahass Bekasi timur harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas tinggi, kerjasama tim yang baik, keterlibatan kerja, kompetensi teknis yang baik, kinerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, serta mampu mengembangkan teknologi, sehingga dapat memberikan suatu produktivitas yang baik pada perusahaan.

Dalam peningkatan produktivitas, keterlibatan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kerjasama tim. Kerjasama tim dalam sebuah organisasi dapat ditentukan melalui semangat dan komunikasi satu sama lain dalam bekerja dari setiap individu yang terdapat didalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun tidak banyak dari pengelola dalam suatu organisasi mampu memahami pengelolaan potensi sumber daya manusia untuk mendapatkan kontribusi yang efektif dan efisien bagi organisasinya. kebutuhan untuk membangun kerjasama tim harus saling menguntungkan dengan dilandasi oleh pemikiran yang rasional, terbuka, dan demokratis. Seperti yang kita ketahui bahwa saat ini, tempat kerja merupakan sarana bagi manusia dalam menghabiskan separuh waktunya untuk membangun

relasi, hubungan baik, menciptakan suatu karya, dan berkontribusi sebaik mungkin bagi organisasi atau perusahaan baik secara individual maupun secara kelompok. Kerjasama tim juga menciptakan sinergi positif dengan mengoordinasikan upaya. Artinya kinerja yang dicapai oleh tim lebih baik dari pada kinerja individu-individu dalam organisasi atau perusahaan (Yuwana, 2022).

Berikut ini data terkait peneliti datang untuk melihat lebih pasti ke adaan bagian pekerjaan dan kerjasama tim pada Mekanik Bengkel Resmi Ahass Honda Motor Di Bekasi Timur :

Tabel 1. 1 Data Kerjasama Tim dan Jenis Pekerjaan Mekanik Bengkel Resmi Ahass Honda Motor Di Bekasi Timur

Nama	Jenis Pekerjaan
MEKANIK TTL 1	Service Ringan Service Lengkap Ganti Kampas Rem Ganti Oli Ganti Ban
MEKANIK TTL 2	Service Cvt Ganti Rante Keteng Ganti Kampas Kopling Kelistrikan
MEKANIK TTL 3	Pres Vleg dan Pres Segitiga Perbaiki Body Turun Mesin

Sumber : Data Bengkel Resmi Honda Ahass Tanah Mas Motor (2023)

Berdasarkan hasil data di atas bahwa adanya mekanik pada bengkel motor resmi ahass tanah mas motor yang dimana pada bagian mekanik ttl 1, mekanik ttl 2 dan mekanik ttl 3. Bahwa data di atas yang dimana adanya kekurangan pada mekanik ttl 3 yang kurangan orang, yang dimana pada mekanik tt1 yang sedang

mengerjakan pekerjaan service ringan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya tidak membantu mekanik ttl3 yang sedang kesulitan dalam mengerjakan turun mesin motor, oleh karena itu mengakibatkan adanya kerjasama tim yang kurang baik. jenis pekerjaan yang paling sulit ada pada mekanik ttl 3 yang mengerjakan turun mesin, perbaikan body motor, vleg dan press segitiga, untuk mengerjakan pekerjaan pada mekanik ttl 3 membutuhkan kerjasama antara mekanik ttl 1 dan mekanik ttl. Adapun fenomena dilapangan permasalahan terkait penurunannya kerjasama tim pada mekanik bengkel resmi ahass honda di bekasi timur yaitu terdapat bekerja secara individual maupun komunikasi anantara mekanik satu dengan mekanik dua, seperti contoh kerjasama tim yang kurang baik karena karyawan mekanik di bengkel, bekerja secara individual, kurang nya komunikasi yang kurang baik, kurangnya rasa nyaman dan kepercayaan satu sama lain antar karyawan.

Dalam kerjasama tim, setiap individual atau seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya mempunyai keterlibatan kerja satu sama lain agar pekerjaannya bisa berjalan dengan lancar. Keterlibatan karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Selain itu kerjasama melibatkan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah wahana penting untuk kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui aktualisasi diri. Sehingga keterlibatan kerja merupakan faktor yang dapat mengidentifikasi antara pekerjaan dengan individu yang meliputi budaya

organisasi. adanya berapa faktor kepercayaan terhadap atasan merupakan faktor penentu dalam interaksi antara bawahan dan atasan mereka, meningkatkan kinerja organisasi dan keterlibatan kerja. Kepercayaan pada pengawas memiliki efek indikatif atas persepsi sikap, perilaku, dan keluaran kinerja dalam organisasi dan memastikan bahwa karyawan bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Khan et al., 2018).

Keterlibatan Kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah penting. Dengan melibatkan karyawan maka seluruh komponen dalam sebuah lembaga atau organisasi mungkin akan menghasilkan rencana dan hasil yang lebih baik. Berikut ini data terkait penilaian aspek keterlibatan kerja pada Mekanik Bengkel Resmi Ahass Honda Motor Di Bekasi Timur :

Tabel 1. 2 Penilaian Keterlibatan Kerja Mekanik Bengkel Resmi Ahass Honda Di Bekasi Timur

No	Aspek Penilaian	Bagian Mekanik	Presentase
1	Berpatisipasi Dalam Pekerjaan	Mekanik TTL 1	50 %
2	Mengutamakan Pekerjaan		
3	Menyelesaikan Pekerjaan	Mekanik TTL 2	30 %
4	Mengevaluasi Pekerjaan		
5	Fokus Dalam Pekerjaan	Mekanik TTL 3	20 %
6	Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan		

Sumber : Data Bengkel Resmi Ahass Honda Tanah Mas Motor (2023)

Berdasarkan hasil data di atas menunjukan penilaian pekerjaan keterlibatan kerja pada bengkel resmi ahass honda motor di bekasi timur, yang dimana aspek

penilaian keterlibatan kerja pada mekanik ttl 1 presentase penilaian sebesar 50%, aspek penilaian keterlibatan kerja mekanik ttl 2 presentase sebesar 30%, dan penilaian aspek keterlibatan kerja pada mekanik ttl 3 presentase sebesar 20% yang dimana mekanik ttl 3 penilaian aspek keterlibatan kerja yang paling rendah, yang mengakibatkan keterlibatan kerja yang kurang baik antara mekanik ttl 1, mekanik ttl 2 dan mekanik ttl 3. Adapun fenomena permasalahan dilapangan terkait keterlibatan kerja yang menurun pada mekanik bengkel yaitu terdapat keterlibatan kerja yang kurang baik antara mekanik satu dengan mekanik dua maupun kepala mekanik, seperti contoh adanya kurangnya sikap kepedulian mekanik satu sama lain dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang belum diselesaikan. Selain itu, keterlibatan semua orang akan mempercepat mencapai tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya banyak lembaga atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan tidak terlalu melibatkan semua karyawan sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara maksimal. Untuk mengatasi masalah tersebut maka dalam lembaga atau organisasi harus ada keberanian untuk melibatkan semua orang dengan cara membentuk *teamwork* yang baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi saat ini ada di lingkungan yang dimana penuh dengan kecepatan. yang dimana suatu keberhasilan organisasi dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat dapat ditentukan oleh tingkat kompetensi teknis. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional

dalam bekerja dan mencakup semua aspek atau indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Kompetensi teknis adalah suatu kemampuan untuk mengangkat atau menjalankan suatu pekerjaan atau tantangan yang didasarkan sepenuhnya pada kemampuan serta didukung oleh pola pikir kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Adapun menurut Sudarmanto pada penelitian (Abdi & Rasmansyah, 2019) kompetensi menjadi suatu pengetahuan keahlian, kemampuan, maupun karakteristik suatu individu yang mempengaruhi dan menunjang pekerjaan seseorang. Menurut Spencer dalam (Sitompul et al., 2021) kompetensi merupakan suatu karakteristik yang terlihat bagi seseorang dan menjadikan sebagai suatu cara pola untuk berfikir dan bersikap dalam segala hal dan pada periode yang panjang.

Menurut buku (Wibowo, 2007) kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, seseorang karyawan yang unggul dalam bekerja adalah mereka yang menunjukkan kompetensi teknis pada skala yang tingkat lebih tinggi maka kompetensi akan memberikan hasil yang sesuai dengan standar baik secara kualitas maupun kuantitas. Adapun sebaliknya kompetensi skala yang tingkat rendah maka kompetensi akan memberikan hasil yang kurang baik, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berikut ini data terkait data presentase training pada Mekanik Bengkel Resmi Ahass Honda Motor Di Bekasi Timur :

Tabel 1. 3 Data Presentase Training Pada Mekanik Bengkel Resmi Ahass Honda Motor Di Bekasi Timur

Nama	Jenis Training	Tahun Training	Presentase Training
Mekanik TTL 1	Keahlian menganalisa serta mengatasi trouble pada motor	2022	60 %
Mekanik TTL 2	Pengetahuan dalam penggunaan tools	2022	30 %
Mekanik TTL 3	Memberikan pemahaman terkait standarisasi terkait pelayanan service yang dilakukan di ahass	2022	10 %

Sumber : Data Bengkel Resmi Ahass Honda Tanah Mas Motor (2023)

Berdasarkan hasil data di atas mekanik pada bengkel resmi ahass honda tanah mas motor menunjukkan presentase training, yang dimana mekanik ttl 1 yang nilai presentase training pada tahun 2022 yang paling tinggi sebesar 60%, mekanik ttl 2 nilai presentase training tahun 2022 sebesar 30%, dan mekanik ttl 3 nilai presentase training tahun 2022 paling rendah sebesar 10%, oleh karena itu adanya kompetensi teknis yang berbeda-beda yang menyebabkan kompetensi teknis yang kurang baik,

dalam pengetahuan, pengalaman dan keterampilan pada mekanik bengkel resmi ahas hoda tanah mas motor di bekasi timur. Adapun fenomena permasalahan di lapangan terkait kompetensi teknis yang kurang baik pada mekanik bengkel yaitu terdapat kompetensi teknis yang berbeda-beda antara mekanik, seperti contoh kurangnya keterampilan pada mekanik atau karyawan, kurangnya pengalaman dan pengetahuan pada mekanik satu dan mekanik dua pada bengkel resmi ahas honda motor di bekasi timur.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, peneliti mengkaji dari fenomena atau permasalahan yang ada yang dapat memberikan penulis tertarik untuk melakukan investigasi kembali terkait variable yang ada. Sehingga, judul yang diambil pada penelitian ini berjudul **“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMPETENSI TEKNIS TERHADAP KERJASAMA TIM PADA MEKANIK DI BENGKEL RESMI AHASS HONDA MOTOR DI BEKASI TIMUR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka penulis menyimpulkan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Teknis terhadap Kerja Sama Tim pada Mekanik di Bengkel Resmi Ahas Honda Motor Di Bekasi Timur.

1. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kerjasama tim pada mekanik di Bengkel Resmi Ahas Honda Motor Di Bekasi Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi teknis terhadap kerjasama tim pada mekanik di Bengkel Resmi Ahas Honda Motor Di Bekasi Timur?

3. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi teknis terhadap kerjasama tim pada mekanik di Bengke Resmi Ahass Honda Motor Di Bekasi Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan tujuan penelitian ini bermaksud untuk menjadi kerangka landasan acuan dan arah didalam, menilai personal yang didalam objek penelitian. Berdasarkan dengan permasalahan ini maka tujuan penulisan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kerjasama tim pada mekanik di Bengkel Resmi Ahass Honda Motor Di Bekasi Timur ?
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kompetensi teknis terhadap kerjasama tim pada mekanik di Bengkel Resmi Ahass Honda Motor Di Bekasi Timur ?.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja dan kompetensi teknis terhadap kerjasama tim pada mekanik di Bengke Resmi Ahass Honda Motor Di Bekasi Timur ?.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis.

Penulis berharap hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan untuk menambah pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian sektor publik,

untuk wawasan dan juga pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh keterlibatan kerja dan kompetensi teknis terhadap kerjasama tim.

Selain itu penelitian digunakan sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

2. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kerja sama tim melalui keterlibatan kerja, dan kompetensi teknis serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kerjasama tim pada Bengkel Resmi Ahas Honda Motor Di Bekasi Timur.

3. Bagi Akademisi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya dibidang sektor publik dan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 bagian pembahasan, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika proposal skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi Pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis, serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV PEMBAHASAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengujian yang kemudian dapat diinterpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang penutup terdiri dari kesimpulan pada pembahasan atau interpretasi hasil, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak-pihak yang terkait dan harapan untuk penelitian dimasa yang akan datang.