

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Aktivitas kedirgantaraan di Indonesia dimulai tahun 1946 dengan dibentuknya Biro Rencana dan Konstruksi Pesawat di lingkungan Tentara Republik Indonesia Angkatan Udara di Madiun, yang kemudian dipusatkan di Andir, Bandung. Tahun 1953, kegiatan tersebut mendapat wadah baru dengan nama Seksi Percobaan yang pada tahun 1957 berubah menjadi Sub Depot Penyelidikan, Percobaan dan Pembuatan Pesawat Terbang. Tahun 1960, Sub Depot ini ditingkatkan menjadi Lembaga Persiapan Industri Penerbangan (LAPIP) yang kemudian berubah menjadi Komando Pelaksanaan Industri Pesawat Terbang (KOPELAPIP) yang pada tahun 1966 digabung dengan PN Industri Pesawat Terbang Berdikari menjadi Lembaga Industri Penerbangan Nurtanio (LIPNUR).

Pada tahun 1975, PT Pertamina membentuk Divisi Advanced Technology dan Teknologi Penerbangan (ATTP) yang bertujuan menyiapkan infrastruktur bagi industri kedirgantaraan di Indonesia. Berdasarkan Akta Notaris No. 15, tanggal 24 April 1976, didirikan PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio, dipimpin oleh Prof. Dr. Ing. B.J.Habibie. Perusahaan ini merupakan penggabungan antara LIPNUR dan ATTP. Kemudian pada bulan April 1986, melalui Keputusan Presiden (KEPRES) NO. 15/1986 dan Rapat Umum Pemegang Saham Perusahaan, nama perusahaan diganti menjadi PT Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) dan tanggal 24 Agustus 2000, nama perusahaan secara resmi diubah oleh Presiden Republik Indonesia saat itu menjadi PT Dirgantara Indonesia (PTDI).

Pada tahun 1998, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 1998 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia Untuk Pendirian Perusahaan

Perseroan (Persero) Di Bidang Industri, saham negara pada PT IPTN (Persero) dialihkan menjadi penyertaan pada PT Bahana Pakarya Industri Strategis (Persero) (PT BPIS), dengan demikian status PT IPTN berubah menjadi anak perusahaan PT BPIS. Kemudian pada tahun 2002, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2002 tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia Ke Dalam Modal Saham PT Dirgantara Indonesia, PT PAL Indonesia, PT Pindad, PT Dahana, PT Krakatau Steel, PT Barata Indonesia, PT Boma Bisma Indra, PT Industri Kereta Api, PT Industri Telekomunikasi Indonesia Dan PT LEN Industri Dan Pembubaran Perusahaan Perseroan (Persero) PT Bahana Pakarya Industri Strategis, PT DI berubah menjadi badan hukum persero.

### **1.1.2 Profil Umum Perusahaan**

PT Dirgantara Indonesia (DI) adalah industri pesawat terbang yang pertama dan satu-satunya di Indonesia dan di wilayah Asia Tenggara. Perusahaan ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. DI didirikan pada 26 April 1976 dengan nama PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio dan BJ Habibie sebagai Presiden Direktur. Industri Pesawat Terbang Nurtanio kemudian berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada 11 Oktober 1985. Setelah direstrukturisasi, IPTN kemudian berubah nama menjadi Dirgantara Indonesia pada 24 Agustus 2000.

Dirgantara Indonesia tidak hanya memproduksi berbagai pesawat tetapi juga helikopter, senjata, menyediakan pelatihan dan jasa pemeliharaan (maintenance service) untuk mesin-mesin pesawat. Dirgantara Indonesia juga menjadi sub-kontraktor untuk industri-industri pesawat terbang besar di dunia seperti Boeing, Airbus, General Dynamic, Fokker dan lain sebagainya. Dirgantara Indonesia pernah mempunyai karyawan sampai 16 ribu orang. Karena krisis ekonomi yang melanda Indonesia, Dirgantara Indonesia melakukan rasionalisasi karyawannya hingga menjadi berjumlah sekitar 4000 orang.

Pada awal hingga pertengahan tahun 2000-an Dirgantara Indonesia mulai menunjukkan kebangkitannya kembali, banyak pesanan dari luar negeri seperti

Thailand, Malaysia, Brunei, Korea, Filipina dan lain-lain. Meskipun begitu, karena dinilai tidak mampu membayar utang berupa kompensasi dan manfaat pensiun dan jaminan hari tua kepada mantan karyawannya, DI dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada 4 September 2007. Namun pada tanggal 24 Oktober 2007 keputusan pailit tersebut dibatalkan.

Tahun 2012 merupakan momen kebangkitan Dirgantara Indonesia. Pada awal 2012 Dirgantara Indonesia berhasil mengirimkan 4 pesawat CN235 pesanan Korea Selatan. Selain itu Dirgantara Indonesia juga sedang berusaha menyelesaikan 3 pesawat CN235 pesanan TNI AL, dan 24 Heli Super Puma dari EUROCOPTER. Selain beberapa pesawat tersebut Dirgantara Indonesia juga sedang menjajaki untuk membangun pesawat C295 (CN235 versi jumbo) dan N219, serta kerja sama dengan Korea Selatan dalam membangun pesawat tempur siluman KFX.

PTDI memiliki beberapa anak perusahaan dan perusahaan patungan yang berada di Indonesia dan di luar negeri:

a. Anak Perusahaan:

- 1) PT Nusantara Turbin dan Propulsi (PT NTP) di Bandung, 99,99% sahamnya dimiliki oleh PT DI. Bidang usaha bergerak di bidang maintenance & overhaul serta pembuatan part & Aeroengine component maupun non-aeroengine termasuk berbagai jenis turbine.
- 2) IPTN North America, Inc (INA) di Seattle – Amerika Serikat, 100% saham dimiliki oleh PT DI. Bidang usaha mendukung kegiatan industri dan perdagangan di Indonesia dengan memberikan jasa pemasaran dan memasok berbagai produk & jasa engineering yang dibutuhkan bagi customer Indonesia dan Amerika.

b. Perusahaan Patungan:

- 1) PT GE Technology Indonesia (PT GETI) di Bandung, 10% sahamnya dimiliki PT DI, 10% dimiliki PT PAL Indonesia (Persero), dan 80% dimiliki GE Pacific. Bidang usaha bergerak di bidang industri alat-alat kedokteran dan jasa konsultasi manajemen di bidang peralatan kedokteran, engineering, industri, dan permesinan.
- 2) PT GE Nusantara Turbin Services (PT GENTS) di Bandung, 41,40% sahamnya dimiliki PT DI, 40,20% dimiliki PT GETI, dan 18,40% dimiliki GE Pacific. Bidang usaha bergerak di bidang service & repair GE dan non-GE combustion turbine, component dan spare parts.

### **1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan**

a. Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia dalam industry berbasis pada penguasaan teknologi tinggi dan mampu bersaing dalam pasar global dengan mengandalkan keunggulan biaya.

b. Misi

Sebagai pusat keunggulan di bidang industry dirgantara terutama dalam rekayasa, rancang bangun, manufaktur, produksi dan pemeliharaan untuk kepentingan komersial dan militer dan juga aplikasi di luar industry dirgantara. Menjalankan usaha dengan selalu berorientasi pada aspek bisnis dan komersial dan dapat menghasilkan produk jasa yang memiliki keunggulan biaya.

### **1.1.4 Tujuan Perusahaan**

Melakukan usaha di bidang perhubungan, komunikasi, pertahanan dan keamanan dalam bentuk industri dan perdagangan produk dan jasa serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan/mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

### 1.1.5 Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan PT Dirgantara Indonesia dijabarkan sebagai SPEED, yakni:

- a. *Solid*, kompak dan bersinergi sebagai tim, bersikap tulus dan terbuka untuk mencapai tujuan perusahaan
- b. *Professional*, ahli dan kompeten sesuai dengan norma profesinya
- c. *Excellent*, tekad untuk memperoleh keunggulan dan standar kualitas tertinggi
- d. *Enthusiast*, semangat dan gairah dalam bekerja dan menghadapi tantangan
- e. *Dignity*, martabat berlandaskan iman dan takwa

### 1.1.6 Logo Perusahaan

Lambang perusahaan menjadi salah satu factor paling penting dalam mendirikan sebuah perusahaan. Setiap lambing yang digunakan perusahaan biasanya memiliki filosofi atau arti tersendiri untuk perusahaan.



**Gambar 1.1 Logo PT Dirgantara Indonesia**

*Sumber : www.google.com*

Filosofi Logo

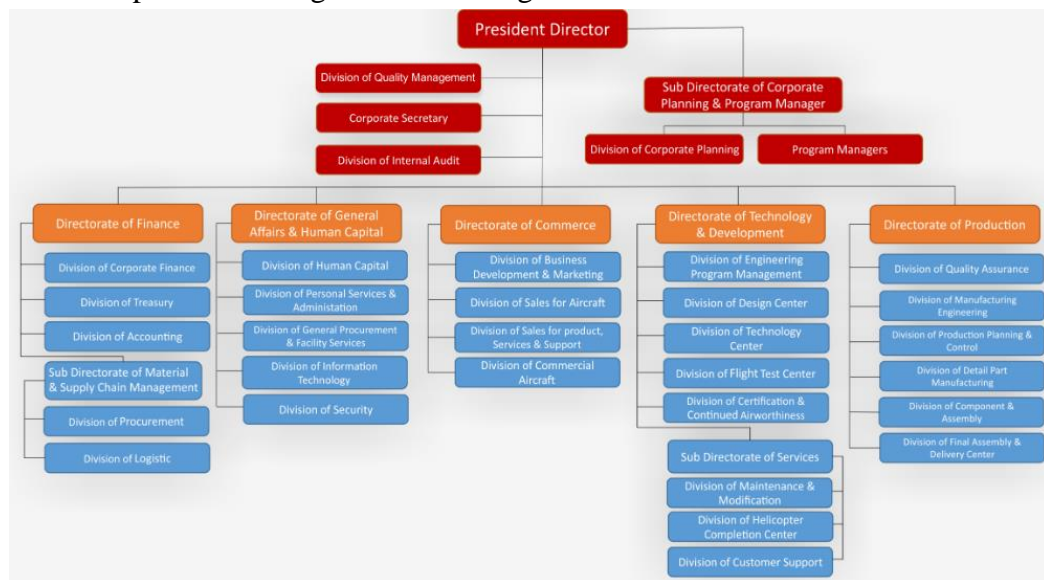
- a. Warna biru angkasa melambangkan langit tempat pesawat terbang
- b. Sayap pesawat terbang sebanyak tiga buah, melambangkan fase PT.Dirgantara Indonesia yaitu:
  - 1) PT Industri Pesawat Terbang Nurtanio

- 2) PT.Industri Pesawat Terbang Nusantara
  - 3) PT.Dirgantara Indonesia
- c. Pada ukuran pesawat terbang yang semakin membesar melambangkan keinginan PT.DI untuk menjadi perusahaan dirgantara yang semakin membesar disetiap fasenya
- d. Lingkaran melambangkan bola dunia dimana PT.DI ingin menjadi perusahaan kelas dunia.

### 1.1.7 Struktur Organisasi

#### a. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut terlampir struktur organisasi PT. Dirgantara Indonesia:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

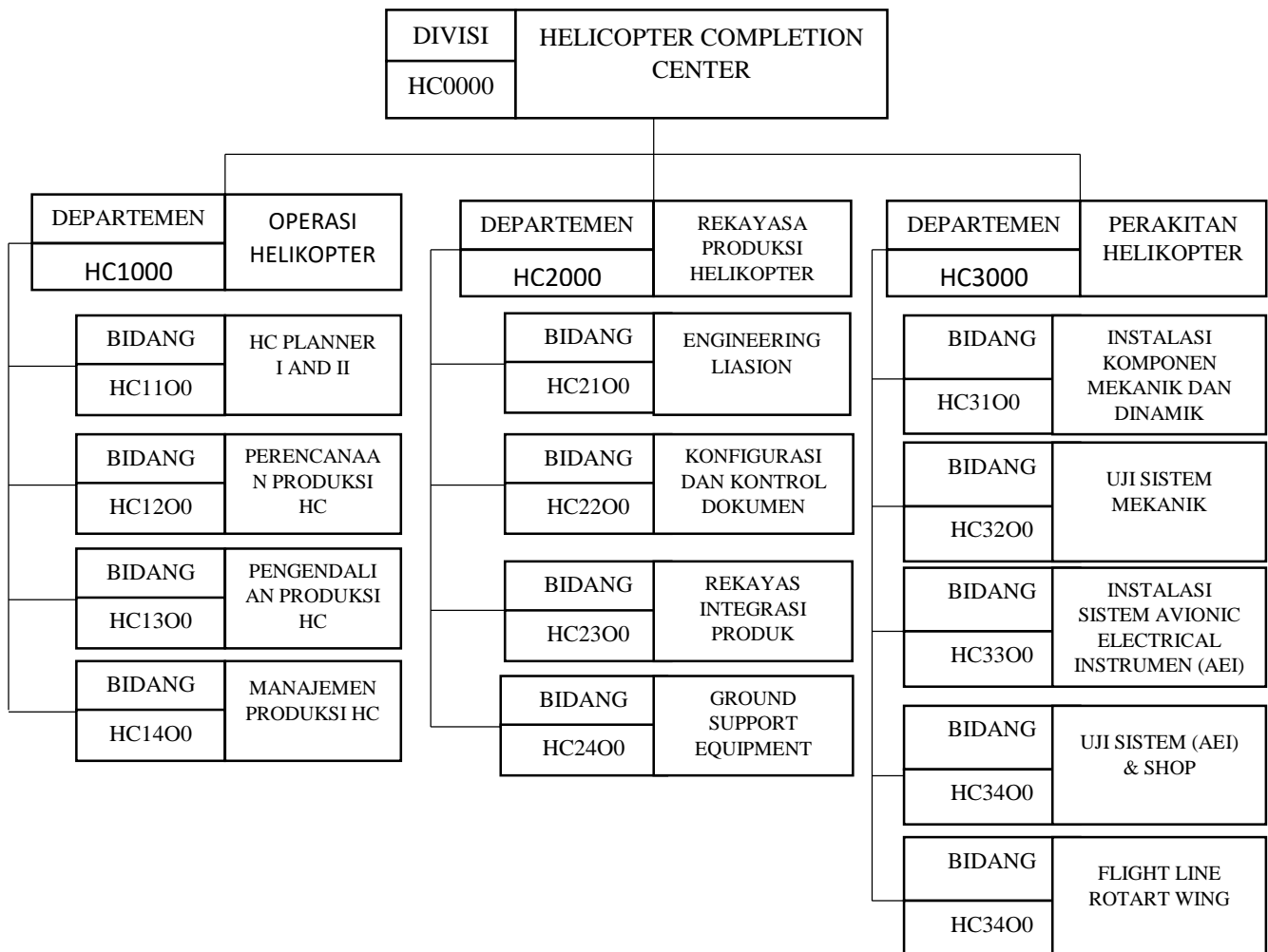
Sumber : [www.indonesian-aerospace.com](http://www.indonesian-aerospace.com)

Presiden direktur adalah pemimpin utama perusahaan di PT. Dirgantara Indonesia. Terdapat 5 Direktorat yang ada di PT. Dirgantara Indonesia yang masing-masing memiliki divisi diantaranya *directorate finance* yang memiliki 6 divisi dibawahnya, *directorate of general affairs & human capital* memiliki 5 divisi dibawahnya, *directorate of commerce* memiliki 4 divisi dibawahnya, *directorate technology & development* memiliki 9 divisi dibawahnya, dan yang terakhir

*directorate of production* memiliki 6 divisi dibawahnya. Selain memiliki *directorate* terdapat beberapa bagian yang ada di struktur organisasi PT. Dirgantara Indonesia, yaitu *Division of quality management, corporate secretary, division of internal audit,* dan *sub directorate of corporate planning & program manager* yang memili 2 divisi dibawahnya.

**b. Struktur Organisasi Divisi**

Berikut terlampir struktur organisasi divisi *Helicopter Completion Center (HCC)*:



**Gambar 1.3 Struktur Organisasi Divisi *Helicopter Completion Center***

*Sumber* : Data Internal Divisi HCC

Pada divisi *Helicopter Completion Center* terdapat 3 departemen yaitu departemen helikopter yang memiliki 4 bidang dibawahnya, departemen produksi helikopter yang memiliki 4 bidang dibawahnya.

**c. Struktur Organisasi Departemen**

Berikut terlampir struktur organisasi departemen Operasi Helikopter:

DEPARTEMEN	OPERASI HELIKOPTER
HC1000	
BIDANG	HC PLANNER I AND II
HC1100	
BIDANG	PERENCAAN PRODUKSI HC
HC1200	
BIDANG	PENGENDALIAN PRODUKSI HC
HC1300	
BIDANG	MANAJEMEN PRODUKSI HC
HC1400	

**Gambar 1.4 Struktur Organisasi Departemen Operasi Helikopter**

*Sumber* : Data Internal Departemen Operasi Helikopter

Pada departemen operasi helikopter terdapat 4 bidang operasional yaitu HC *planner I and II*, perencanaan produksi HC, pengendalian produksi HC, manajemen produksi HC.



## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 atau yang dikenal Era Digital saat ini perusahaan-perusahaan bisnis mulai meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan adanya Era Revolusi Industri 4.0 membuat persaingan bisnis menjadi semakin meningkat. Definisi mengenai Industri 4.0 beragam karena masih dalam tahap penelitian dan pengembangan. Jerman & Merkel dalam Prasetyo & Sutopo (2018) berpendapat bahwa Industri 4.0 adalah transformasi komprehensif dari keseluruhan aspek produksi di industri melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional. Schlechtendahl *et al* dalam Prasetyo & Sutopo (2018) menekankan definisi kepada unsur kecepatan dari ketersediaan informasi, yaitu sebuah lingkungan industri di mana seluruh entitasnya selalu terhubung dan mampu berbagi informasi satu dengan yang lain. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 dengan meningkatkan kemampuan SDM yang dimiliki suatu perusahaan. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (Kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Menurut Sutrisno (2017:3) memberikan pendapat tentang sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Banyaknya perusahaan yang membuat kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat. Sehingga dibutuhkan strategi yang tepat dalam mengembangkan sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing dan memiliki keunggulan kompetitif. Maka dari itu sumber daya manusia di suatu perusahaan dikelola dengan baik dengan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Normi (2018:5) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan organisasional baik individual maupun kolektif terhadap manusia untuk

memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi, dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai aset, namun sebaliknya, meningkatkan upaya-upaya perlakuan manusia sebagai partner.

Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2016:137) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Indra dalam Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic Planning*) suatu organisasi.

Schwarz dalam Bintoro *et al*, (2017:3) memberikan definisi tentang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antar manajer dan karyawan yang menyangkut pencapaian tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan dan sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula dengan penilaian kinerja. Bintoro dan Daryanto (2017:127) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasinya mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Apabila kinerja dapat dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Adapun data penilaian kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia Divisi *Helicopter Completion Center* Bandung adalah sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DIVISI HELICOPTER COMPLETION**  
**CENTER**  
**PERIODE 2016-2019**

KRITERIA PENILAIAN	2016		2017		2018		2019	
	jumlah orang	%	jumlah orang	%	jumlah orang	%	jumlah orang	%
Sangat Baik	6	7.1%	5	5.9%	6	7.1%	7	8.2%
Baik	12	14.1%	13	15.3%	14	16.5%	14	16.5%
Cukup	49	57.6%	50	58.8%	49	57.6%	49	57.6%
Kurang	11	12.9%	11	12.9%	10	11.8%	10	11.8%
Sangat Kurang	7	8.2%	6	7.1%	6	7.1%	5	5.9%
TOTAL	85	100%	85	100%	85	100%	85	100%

*Sumber:* Internal Divisi HCC

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, penilaian kinerja karyawan divisi *Helicopter Completion Center* PT. Dirgantara Indonesia setiap tahunnya jumlah karyawan yang berada dibawah rata-rata standar perusahaan hanya berkurang satu karyawan. Dari pengurangan yang tidak signifikan tersebut artinya, pada setiap tahunnya divisi *Helicopter Completion Center* masih terdapat kurang lebih 15 karyawan yang memiliki penilaian kinerjanya berada dibawah rata-rata standar perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa divisi *Helicopter Completion Center* masih belum benar-benar berhasil dalam memperbaiki kinerja karyawannya yang berada dibawah rata-rata standar perusahaan tersebut. Selain dari data tersebut, penulis melakukan tiga kali wawancara dengan karyawan yang berbeda. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan karyawan divisi *Helicopter Completion Center*, kinerja karyawan yang setiap tahunnya tidak mengalami peningkatan yang signifikan tersebut disebabkan oleh kurang adanya penerapan *knowledge sharing*.

Dalam upaya meningkatkan kinerja suatu perusahaan diperlukan suatu bentuk penerapan dari *knowledge management*. Menurut Grover & Davenport dalam Raharso & Tjahjawati (2016:61) pengetahuan adalah kontribusi terbesar manusia, *value* paling tinggi, yang sangat tergantung pada situasi atau konteks spesifik, dan memiliki relasi

yang sangat erat dengan keputusan dan tindakan. Batgerson dalam Nawawi (2012:2), manajemen pengetahuan merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Kasemsap dalam Raharso & Tjahjowati (2016:99) memberikan pandangannya bahwa tujuan umum dari *knowledge management* adalah meningkatkan penanganan pengetahuan dan pengetahuan potensial secara sistematis dalam suatu organisasi. Terkait dengan hal tersebut, menurut Haapalainen & Pusa (2012) menyatakan proses *knowledge management* terdiri dari: *knowledge creation*, *knowledge storing*, *knowledge sharing* dan penggunaan *knowledge*.

Untuk mengetahui penerapan *knowledge sharing* yang berada di divisi *helicopter completion center* (HCC) pada PT. Dirgantara Indonesia, peneliti menggunakan pra-kuesioner *knowledge sharing* dengan responden sebanyak 10 orang yang dipilih secara acak. Berikut hasil pra-kuesioner yang dilakukan ke 10 karyawan:

**TABEL 1.2**  
**HASIL PRA-KUESIONER PENERAPAN KNOWLEDGE**  
**SHARING**  
**DIVISI HELICOPTER COMPLETION CENTER**

Pertanyaan	Ya	Tidak	Presentase
Apakah anda merasa senang dalam membantu pegawai lain dengan pengetahuan yang anda miliki ?	100%	-	100%
Apakah anda merasa khawatir dengan pengetahuan yang anda berikan kepada pegawai lain bermanfaat atau tidak ?	40%	60%	100%

(Bersambung)

(Sambungan)

Apakah manajer puncak memberikan dukungan dalam melakukan proses berbagi pengetahuan ? ( Penyediaan Fasilitas atau sumber daya lainnya )	50%	50%	100%
Apakah Reward menjadi salah satu faktor penunjang bagi anda untuk mau berbagi pengetahuan dengan pegawai lain ? ( insentif, kenaikan gaji, Promosi, dll)	40%	60%	100%
Apakah pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi mempermudah anda dalam mengelola pengetahuan yang dimiliki ?	100%	-	100%

*Sumber:* Data Olahan Peneliti

Berdasarkan hasil Pra-kuesioner yang dilakukan oleh peneliti yang telah disebar kepada 10 karyawan, pada umumnya karyawan pada divisi *helicopter completion center* pada PT. Dirgantara Indonesia merasa senang dalam membantu Karyawan lain dengan pengetahuan yang dimilikinya dengan presentase sebesar 100%. kemudian pada poin kedua sebesar 40% karyawan merasa khawatir dengan pengetahuan yang diberikan akan bermanfaat bagi karyawan lain atau tidak, sedangkan sebesar 60% tidak merasa khawatir dengan pengetahuan yang diberikan kepada karyawan lain. Pada poin ketiga sebanyak 50% karyawan tidak merasakan apakah manajer puncak memberikan dukungan dalam proses *knowledge sharing*, sedangkan 50% lainnya sudah merasakan dukungan dari manajer puncak. Pada poin keempat *reward* menjadi salah satu penunjang bagi karyawan untuk melakukan proses *knowledge sharing* yaitu sebesar 40%, sedangkan 60% lainnya *reward* tidak menjadi salah satu faktor penunjang untuk melakukan proses *knowledge sharing*. Pada poin kelima pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi mempermudah karyawan dalam mengelola pengetahuan yang dimilikinya yakni sebesar 100%.

Menurut Raharso & Tjahjawati, (2016:99) *knowledge sharing* merupakan fase penting dari proses *knowledge management*. Oleh karenanya, menyatakan bahwa *knowledge sharing* semakin dipandang sebagai faktor kritis untuk mencapai efektivitas organisasi. Hal ini bisa terjadi karena *knowledge sharing* diantara para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, baik di sektor publik maupun sektor privat. Menurut Nonaka & Takeuchi dalam Raharso & Tjahjawati (2016:99) menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan aktivitas yang bisa meningkatkan kompetensi karyawan yang terlibat dalam aktivitas tersebut.

*Knowledge sharing* sendiri dipengaruhi oleh faktor individu, faktor organisasi dan faktor teknologi. Pada penelitian ini, faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi dimensi *knowledge sharing enablers*. Lin dalam Syifani (2017) *Knowledge sharing enablers* dalam hal ini berarti suatu mekanisme untuk meningkatkan perkembangan individu dan organisasi dalam proses pembelajaran dan untuk memudahkan pegawai dalam berbagi pengetahuan dengan pegawai lain yang berada dalam satu unit/bagian maupun antar unit/bagian.

Untuk saat ini, pemanfaatan *knowledge sharing enablers* di divisi HCC PT.Dirgantara Indonesia belum dimanfaatkan secara maksimal. Dapat dilihat dari data kinerja dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019, karyawan yang mendapatkan predikat kurang dan sangat kurang mencapai kurang lebih 18 karyawan. Berdasarkan tabel 1.2 terdapat sebagian karyawan merasa khawatir jika pengetahuan yang diberikan kepada rekan kerjanya tidak bermanfaat. Begitu pula dalam halnya penyediaan fasilitas atau sumber daya yang diberikan oleh manajer puncak sebagian karyawan belum merasakan adanya dukungan dari manajer puncak. Kemudian terdapat sebagian karyawan masih mengharapkan *reward* yang menjadi salah satu faktor penunjang untuk mau berbagi pengetahuannya dengan rekan kerja.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk meneliti topik *knowledge sharing enablers* dikaitkan dengan kinerja karyawan. Dengan judul penelitian ini adalah “ Peran *Knowledge Sharing Enablers* Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 di Divisi *Helicopter Completion Center* PT. Dirgantara Indonesia”, dalam hal ini secara khusus di kantor PT. Dirgantara Indonesia di Jl Pajajaran No.154 Bandung, Jawa Barat.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana *Knowledge sharing enablers* pada divisi *helicopter completion center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada divisi *helicopter completion center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0?
- c. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing enablers* terhadap kinerja karyawan pada divisi *helicopter completion center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui *knowledge sharing enablers* pada divisi *helicopter completion center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.
- b. Mengetahui kinerja karyawan pada divisi *helicopter completion center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.
- c. Mengetahui pengaruh *knowledge sharing enablers* terhadap kinerja karyawan pada divisi *helicopter completion center* di PT. Dirgantara Indonesia dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan dapat melengkapi khazanah keilmuan di bidang SDM khususnya yang berkaitan dengan *knowledge sharing enablers* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan disamping itu, beberapa temuan yang terungkap didalam penelitian ini juga dapat dijadikan sebuah rujukan bagi penelitian berikutnya.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan, terutama untuk mengembangkan penerapan *knowledge sharing enablers* bagi kinerja karyawan yang lebih baik.

## **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Kegiatan penelitian dilaksanakan di PT Dirgantara Indonesia yang berlokasi di jalan pajajaran no.154 Bandung. Kegiatan penelitian dilakukan dalam kurun waktu 3 bulan yang terhitung mulai dari 5 November 2019 hingga 5 Februari 2020.

## **1.7 Sitematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembaca dalam memahami isi skripsi ini, maka berikut sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUTSTAKA**

Dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian. Di dalam bab ini juga akan diuraikan beberapa pembahasan mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian serta ruang lingkup penelitian.



### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, variabel operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, teknik analisis data serta pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai penelitian yang telah dilakukan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat diimplementasikan oleh objek penelitian.