

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan yang dihadapi perusahaan di era globalisasi ini, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Dengan menghimpun dan melatih karyawan, yang menjadi asset sumber daya manusia dari perusahaan. Mampu membawa kunci pokok keberlangsungan suatu institusi atau organisasi. Karena dengan segala aspek pembantu, layaknya sarana dan prasarana, hal tersebut tetap bergantung pada sumber daya manusia yang mereka miliki, untuk menjaga perusahaan tetap berjalan, serta menghasilkan kinerja yang memuaskan (Putra & Adnyani, 2018).

Salah satu bidang industri yang keberhasilan dalam organisasinya ditentukan oleh karyawan adalah industri pertambangan. Karyawan di bidang industri pertambangan dituntut untuk memiliki tingkat kemampuan fisik yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut disebabkan perusahaan di bidang industri pertambangan bergerak dalam bidang produksi dan pengolahan barang hasil produksi. Dengan menggali dan mengambil bahan mentah bumi, yang berharga serta memiliki nilai ekonomis yang tinggi, dapat didefinisikan sebagai kegiatan pertambangan. Kegiatan pertambangan, biasa mengambil bahan tersebut, pada lapisan perut bumi, baik itu dibawah permukaan bumi (Putra & Adnyani, 2018).

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam kajian ini adalah sumberdaya manusia yang memiliki pengalaman,skilldan pengetahuan sesuai

dengan kebutuhan individual (karyawan), kelompok (tim kerja) maupun organisasional sebagai satu kesatuan, dan mampu memanfaatkannya sebagai dasar berperilaku di sebuah organisasi. Banyak hal yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik (Putra & Adnyani, 2018).

Menurut (Yumma, 2017) mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Menurut (Harold et al., 2018) *Quality Of Work Life* adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*. Pendekatan *Quality Of Work Life* ini dikombinasikan dengan pendekatan sistem sosioetnik dalam manajemen. Oleh karena itu, *Quality Of Work Life* bukan hanya pendekatan tentang *job enrichment* tetapi juga merupakan bidang multi disiplin serta merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan psikologi, teknik industri, teori organisasi, motivasi, *leadership*, serta hubungan industrial.

Menurut (Saputra et al., 2020) *Knowledge Management* adalah pengelolaan *knowledge* perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian, dan pengaplikasian semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. *Knowledge Management* ini mengacu pada pendekatan multidisiplin untuk

mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Dalam penelitian (Rohman, 2017) Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap kepuasan kerja, Kepuasan Kerja, Turnover Intention dan Stress Kerja : Studi pada BMT di Kabupaten Kudus. Hasil penelitian *Quality Of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian (Putra & Adnyani, 2018) Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam penelitian (Gita et al., 2019) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerjaonal Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Di Indonesia, Wali Kota adalah Kepala Daerah untuk daerah Kota atau Kota madya. Seorang Wali Kota sejajar dengan Bupati, yakni Kepala Daerah untuk daerah Kabupaten. Pada dasarnya, Wali Kota memiliki tugas dan

wewenang memimpin penyelenggaraan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD Kota.

Tabel 1.1
Lakip Pada Kantor Wali Kota Padang Tahun 2019-2021

Tahun	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)	
2019	1	Peningkatan efektivitas pengawasan	Nilai maturitas system pengendalian intern pemerintah	-	-	-
			Persentase penyesuaian penyajian LKPD dengan SAP	100	100	100%
			Jumlah organisasi perangkat daerah bernilai SAKIP minimal BB	100	100	100%
			Level kapabilitas aparat pengawas internal pemerintah	3	2 plus	83%
2020	1	Peningkatan efektivitas pengawasan	Nilai maturitas system pengendalian intern pemerintah	3	3	100%
			Persentase penyesuaian penyajian LKPD dengan SAP	100	100	100%
			Jumlah organisasi perangkat daerah bernilai SAKIP minimal BB	20	43	215%

			Level kapabilitas aparat pengawas internal pemerintah	2 plus	2 plus	100%
2021	1	Peningkatan efektivitas pengawasan	Nilai maturitas system pengendalian intern pemerintah	4	3	75%
			Persentase penyesuaian penyajian LKPD dengan SAP	100	100	100%
			Jumlah organisasi perangkat daerah bernilai SAKIP minimal BB	30	23	76,6%
			Level kapabilitas aparat pengawas internal pemerintah	2 plus	2 plus	100%

Sumber: Kantor Wali Kota Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat pada tahun 2021 pada indikator Nilai maturitas sistem pengendalian intern pemerintah hanya tercapai 75%, dan indikator Jumlah organisasi perangkat daerah bernilai SAKIP minimal BB hanya tercapai 76,6%. Dapat disimpulkan pada tahun 2021 adanya penurunan pencapaian kinerja yang menyebabkan rendahnya *Organizational Citizhensip Behavior* pada kantor Wali Kota Padang.

Dari tabel dan data tersebut diatas terlihat berarti *Organizational Citizhensip Behavior* pada Kantor Wali Kota Padang belum optimal sepenuhnya

disinyalir disebabkan oleh rendahnya Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL), rendahnya *Knowledge Management* dan rendahnya Kepuasan Kerja.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) Dan *Knowledge Management* Terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB), diantaranya:

1. Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) yang masih rendah akan menyebabkan rendahnya *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB).
2. *Knowledge Management* karyawan yang masih rendah akan berpengaruh pada *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB).
3. Kepuasan Kerja masih rendah akan berdampak pada rendahnya *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB).
4. Kompensasi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan rendahnya *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB).
5. Tanggung jawab yang masih rendah akan berakibat pada menurunnya *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB).

6. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus akan menyebabkan menurunnya *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB).
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang berdampak pada *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB).
8. Suasana yang kurang nyaman yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja.
9. Kesadaran disiplin kerja karyawan yang masih rendah yang menyebabkan rendahnya *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB).
10. Fasilitas yang kurang memadai yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) (X1), *Knowledge Management* (X2) sebagai variabel bebas, *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Kota Padang?
2. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Kota Padang?

3. Apakah Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) pada Kantor Wali Kota Padang?
4. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) pada Kantor Wali Kota Padang?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) pada Kantor Wali Kota Padang?
6. Apakah Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) berpengaruh terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang?
7. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Kota Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Wali Kota Padang.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) pada Kantor Wali Kota Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) pada Kantor Wali Kota Padang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) pada Kantor Wali Kota Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Pengaruh Tingkat *Quality Of Work Life* (QWL) Dan *Knowledge*

Management Terhadap Organizational Citizhensip Behavior (OCB)
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali
Kota Padang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reservasi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.