

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materiil, dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manusia merupakan faktor yang paling dominan. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya.

Penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan selalu memperbarui kebijakan dan peraturan Sumber Daya Manusia. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi demi mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi, sehingga meningkatkan kinerja.

Kinerja Pegawai adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut (Muzakki, Susilo, and Yuniarto 2018) mengatakan bahwa Kinerja Pegawai adalah suatu hasil yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (*Quality Of Work Life*, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen *Knowledge Management*, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

(Bangalino et al., 2019) mengartikan *Knowledge Management* sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.

Menurut (Rohman, 2017) *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 sosiotetnik 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, serta hubungan industrial.

Menurut (Ganyang, 2018) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaannya, baik berupa perasaan menyenangkan maupun perasaan tidak menyenangkan.

SMK Negeri 8 Padang adalah sekolah menengah kejuruan negeri yang terletak di Kelurahan Cengkeh Nan XX, Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang. Sekolah ini berada di depan SMK Negeri 4 Padang.

Berdasarkan informasi yang saya dapatkan di SMKN 8 Padang, bahwa masih banyaknya Pegawai yang menurun Kepuasan Kerjanya, hal inilah yang membuat Kinerja Pegawai menurun, ditambah lagi *Knowledge Management* yang belum sesuai dan *Quality Of Work Life* yang masih rendah.

Tabel 1.1
Suervy Awal Kinerja Pegawai SMKN 8 Padang Tahun 2021

No	Pernyataan	Jawaban			
	Kinerja Karyawan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah skill yang Bapak/Ibu miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan?	2	20	8	80
2	Apakah tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan Bapak/Ibu telah sesuai dengan harapan organisasi?	4	40	6	60
3	Apakah Bapak/Ibu selalu mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu?	1	10	9	90
4	Apakah Bapak/Ibu selalu hadir dan pulang tepat waktu?	6	60	4	40
5	Apakah Bapak/Ibu selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja atau atasan dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan?	9	90	1	10

Sumber : SMKN 8 Padang

Berdasarkan Tabel 1.1 survey awal yang telah dilakukan maka didapatkan fenomena yang terjadi di SMKN 8 Padang yaitu bahwa pegawai SMKN 8 Padang untuk pernyataan mengenai skill yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini, sebagian responden menjawab “Tidak” yaitu sebanyak 80%

dan Sebagian lagi menjawab “ya” sebanyak 20%. Hal ini menunjukkan bahwa skill yang dimiliki pegawai tidak memiliki kesesuaian dengan pekerjaan yang dibebankan saat ini, karena jurusan pendidikan yang diambil tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saat ini dan pegawai cenderung memiliki keterampilan dari berlatih karena seringnya melakukan pekerjaan tersebut. Selain itu sebagian responden juga menjawab “Tidak” yaitu sebanyak 90% dan Sebagian lagi menjawab “ya” sebanyak 10% untuk pernyataan pegawai tidak mengerjakan pekerjaan yang dibebankan tepat waktu. Hal ini karena pekerjaan atau tugas yang mengalami keterlambatan sehingga berimbas pada pegawai.

Hal ini disebabkan karena kurang kurangnya pemahaman mengenai *Knowledge Management*, rendahnya *Quality Of Work Life*, kurang optimalnya Kepuasan Kerja, sehingga akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dimana menyebabkan tidak tercapainya Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Husein & Hanifah, 2019) *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variables in Banjarmasin Government*. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putu et al., 2019) *The Influence of Quality of Work Life on Employee s ' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali*. Hasil penelitian menunjukkan *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hanum, 2020) *The Influence Of Competence And Knowledge Management On Performance*. Hasil penelitian menunjukkan *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Octaviana, 2021) *The Influence of Knowledge Management Towards Employee Work Productivity With Mediation of Competence at PT. Rahayu Perdana Trans*. Hasil penelitian menunjukkan *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Dama 2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut (Umami Mardiah and Simatupang 2020) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai Kinerja Pegawai pada SMKN 8 Padang dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya *Knowledge Management*, *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja pada SMKN 8 Padang dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup instansi maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh *Knowledge Management* Dan *Quality Of Work Life***

Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMKN 8 Padang.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, bisa didapatkan identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. *Knowledge Management* yang masih rendah.
2. *Quality Of Work Life* yang diberikan kepada Pegawai belum optimal.
3. Kepuasan Kerja yang masih rendah.
4. Belum optimalnya rasa tanggung jawab pada diri Pegawai.
5. Masih rendahnya kesadaran diri Pegawai.
6. Pengetahuan kerja pegawai yang masih kurang.
7. Keterampilan kerja pegawai yang masih rendah.
8. Kebijakan organisasi yang belum terealisasi dalam Pada SMKN 8 Padang.
9. Semangat kerja pegawai yang masih rendah Pada SMKN 8 Padang.
10. Perencanaan SDM yang masih belum optimal dalam Pada SMKN 8 Padang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu *Knowledge Management* (X_1), dan *Quality Of Work Life* (X_2) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y), sebagai variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Z) pada SMKN 8 Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada SMKN 8 Padang ?
2. Apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada SMKN 8 Padang ?
3. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 8 Padang ?
4. Apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 8 Padang ?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 8 Padang ?
6. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMKN 8 Padang ?
7. Apakah *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMKN 8 Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja pada SMKN 8 Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kepuasan Kerja pada SMKN 8 Padang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 8 Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 8 Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMKN 8 Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMKN 8 Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMKN 8 Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara

teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

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

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Pengaruh *Knowledge Management* Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

4. Bagi SMKN 8 Padang

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai informasi dan masukan Pada SMKN 8 Padang mengenai Pengaruh *Knowledge Management* Dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.