

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. (Dinda et al., 2020) Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan menurut Sinambela. (Sari, 2016) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. (Salsabila & Silvanita, 2021) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Knowledge management digunakan dalam pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima. Kombinasi pengetahuan manusia dalam organisasi akan menghasilkan pengetahuan organisasi yang berbeda. Hanya saja organisasi yang memiliki banyak pengetahuan berkualitas belum tentu mampu menghasilkan barang atau jasa yang sama kualitasnya. Maka dari itu penting bagi suatu perusahaan untuk memiliki *Knowledge Management* guna mendapatkan manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan. (Dayanti, Putri Rahma, 2020) bahwa *knowledge management* dengan variabel *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* mempengaruhi kinerja karyawan fungsi yang membentuk, mengidentifikasi dan mengelola pengetahuan organisasi untuk keuntungan jangka panjang. (Monsow et al., 2018)

Knowledge Management (KM) merupakan disiplin ilmu yang sangat penting untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja yang efektif

Pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. Sifatnya paternalistik, dari atas kebawah dan tersentralisasi. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. (Suryadani, 2016) pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dan mantap akan membantu kesuksesan karyawan dan organisasi. (Karir et al., 2017) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. (Amanda et al., 2017) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. (ANDAYANI & Soehari, 2019) Budaya organisasi terlihat dalam norma

perilaku yang diharapkan, nilai, filosofi, ritual dan simbol yang digunakan oleh karyawan dan mengalmi perkembangan dengan berjalannya waktu, budaya organisasi akan menjadi stabil dalam waktu bertahun tahun.

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT. Mitra Kerinci Solok Selatan 2018-2020

Tahun	Aspek-Aspek Penilaian Kinerja						Rata-rata/ Tahun
	Promosi jabatan	Pendidikan/ pelatihan	Masa kerja	Komitmen	Disiplin	Integritas	
2018	75.50	72.86	70.25	82.56	72.30	70.20	73,95
2019	87.72	86.79	75.24	88.78	80.75	84.32	83.93
2020	78.56	79.25	75.20	79.52	79.54	78.25	78.39

Sumber : Kantor Mitra Kerinci Solok Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian kinerja pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018-2020 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai

kantor walikota payakumbuh masih kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata pertahun kinerja pegawai yang mengalami fluktuasi. Nilai rata-rata ditahun 2019 sebesar 83.93 sudah mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun 2018 yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 73.95 tetapi turun kembali pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata sebesar 78.39 yang mengalami penurunan cukup signifikan karna hampir

mendekati pada tahun 2018. Kinerja pegawai yang tidak stabil akan berdampak terhadap pengembangan karir karyawan, karena akan mempengaruhi pengembangan karir dalam pencapaian tujuan dengan optimal.

Kinerja pegawai yang tidak stabil pada PT. Mitra Kerinci Solok Selatan dipengaruhi oleh kurangnya *knowledge management* dan pengembangan karir yang dirasakan oleh pegawai, dibuktikan dengan nilai rata-rata integritas pegawai selalu turun dari tahun ke tahun serta nilai rata-rata disiplin dan integritas pegawai mengalami fluktuasi atau tidak stabil.

Berdasarkan perbedaan penelitian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul : **“Pengaruh *Knowledge Management* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mitra Kerinci Solok Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya dukungan yang dirasakan oleh pegawai, baik dukungan dari organisasi, atasan, rekan kerja maupun dukungan lingkungan kerja.
2. Organisasi kurang memperhatikan dan menghargai kontribusi pegawai
3. Belum terlihat rasa memiliki pegawai terhadap organisasi

4. Adanya batasan dalam organisasi sehingga pegawai terhambat untuk mengeluarkan ide dan kreatifitas
5. Organisasi belum memberikan kepercayaan dan kebebasan untuk pegawai dalam pengambilan keputusan mengenai pekerjaan.
6. Masih sedikit pegawai yang memiliki perilaku extra peran
7. Pegawai hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, belum memiliki kepedulian terhadap rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
8. Kurangnya kerja sama dalam organisasi yang menyebabkan hasil kinerja pegawai kurang maksimal, karena tidak terdapatnya pertukaran ide dalam menyelesaikan suatu tugas.
9. Hubungan pegawai dengan organisasi masih kurang terjalin dengan harmonis, sehingga pegawai terlalu acuh terhadap organisasi
10. Kinerja pegawai kurang optimal dibuktikan dengan hasil kinerja yang tidak stabil

1.3. Rumusan Masalah

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

1. Apa pengaruh *Knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Kerinci Solok Selatan?

2. Apa pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Kerinci Solok Selatan?
3. Apa pengaruh *Knowledge management* terhadap budaya organisasi pada PT. Mitra Kerinci solok Selatan?
4. Apa pengaruh pengembangan karir terhadap budaya oraganisasi pada PT.Mitra Kerinci Solok Selatan?
5. Apa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Kerinci Solok Selatan?
6. Apa pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada PT. Mitra Kerinci solok Selatan?
7. Apa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada PT.Mitra Kerinci Solok Selatan?

1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu permasalahan yang berkaitan dengan *Knowledge Management* (X1), Pengembangan Karir (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Budaya Organisasi (Z), pada PT. Mitra Kerinci Solok Selatan.

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge management* terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Kerinci Solok Selatan
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra kerinci Solok Selatan
3. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge management* terhadap budaya organisasi pada PT. Mitra Kerinci solok Selatan
4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap budaya oraganisasi pada PT.Mitra kerinci Solok Selatan
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Kerinci Solok Selatan
6. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada PT. Mitra Kerinci solok Selatan
7. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada PT.Mitra Kerinci Solok Selatan

1.5.2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia , khususnya mengenai *knowledge management* dan pengembangan karir serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi instansi pemerintahan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan kondisi instansi terhadap bagaimana cara *knowledge management* dan pengembangan karir dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.

4. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang cara *knowledge management* dan pengembangan karir dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar permasalahan yang dibahas pada penelitian dapat lebih terarah maka perlu adanya batasan terhadap ruang lingkup pembahasan. Adapun ruang lingkup pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan.
2. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai nya sendiri.
3. Analisis penelitian dilakukan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari hasil kuisioner.
4. Faktor yang diteliti adalah pengaruh *knowledge management* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening.

1.7 Lokasi

Untuk melakukan penelitian dan pengolahan data dilakukan di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan.