

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan beberapa faktor penting untuk menunjang operasionalnya. Sumber daya manusia dan fasilitas kerja adalah sarana penting dalam pencapaian tujuan organisasi, namun dalam kegiatan sehari – hari dalam menunjang kinerja pegawai agar mendapatkan hasil yang maksimal, efektif dan efisien maka diperlukan beberapa komponen untuk menunjang kinerja tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang sangat penting, seperti halnya menurut Dadari Nawawi (2011), bahwa tanpa peran serta manusia suatu organisasi tidak akan dapat berfungsi, “*organization means people*”. SDM inilah yang nantinya akan menggerakkan sumber daya lain demi peningkatan kualitas perusahaan. Oleh karena itu diperlukan SDM yang berkualitas dan berkompotensi dalam kinerjanya.

SDM juga dituntut untuk mampu berkembang secara maksimal dan proaktif di era globalisasi yang kompetitif dan persaingan yang semakin tajam, mampu bekerja keras dengan penuh semangat dan mampu menggunakan *intelligence, creativity*, dan *imagination*, selain itu SDM pun dituntut untuk sanggup menguasai teknologi yang dapat membantu agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing (Sutrisno, 2016). Seperti halnya yang diungkapkan oleh Anatan & Ellitan (2009) bahwa di era sekarang ini dalam perkembangan bisnis tidak lagi membutuhkan SDM tenaga kerja kasar (*blue collar*) namun lebih pada SDM yang memiliki dasar pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang nanti pada akhirnya SDM tersebut turut berperan

aktif, meningkatkan kualitas kinerja, dalam proses perencanaan dan penerapan strategi bisnis. Maka dapat disimpulkan SDM merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi.

Organisasi memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada SDM sesuai dengan kinerja atau hasil kerja yang dicapai oleh perorangan atau kelompok, demi tujuan organisasi yang sesuai dengan moral dan etika, legal dan tidak melanggar hukum. Dalam Kinerja memiliki tingkatan, dan tingkatan kinerja seorang pegawai berbeda - beda, yang berhubungan erat dengan tingkatan kinerja di perusahaan. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja seorang pegawai maka semakin tinggi juga tingkatan kinerja suatu perusahaan (Ismail Nawawi, 2012).

Untuk mencapai tingkatan kinerja di perusahaan, diperlukan suatu standar yang mengatur kinerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh Suyadi dan Dewi Primasari (2017), bahwa dalam kinerja juga memerlukan adanya standar kinerja, sehingga seorang pegawai akan dapat mengetahui standar sampai seberapa baikkah dia sudah melakukan pekerjaannya, dengan standar kinerja pula maka pihak perusahaan dan pegawai itu sendiri mampu mengetahui perbaikan strategi apa yang harus dilakukan agar setiap tugas mampu dilaksanakan secara efisien dan efektif.

Dalam pencapaian kinerja pegawai tersebut dibutuhkan beberapa faktor pendukung, antara lain adalah *knowledge management*, dimana setiap pegawai diharapkan tidak hanya bergantung saja pada suatu sistem baku yang sudah ada di perusahaan, namun juga mampu menggali dan mengasah kemampuan dirinya. Menurut Buckman Labs dalam Tobing (2016), *knowledge management* adalah *systemic approaches to help information and knowledge emerge and flow to the right people at the*

right time to create value, pada artian ini SDM merupakan unsur utama dari konsep *knowledge management*. *Knowledge management* terdiri atas dua jenis yaitu : tacit knowledge, yang bersifat personal dan tersembunyi dalam diri individu sedangkan eksplisit knowledge mudah didapat, disimpan dalam berbagai bentuk (buku, audio, video, dll) serta mudah untuk didistribusikan. (Khoe Yao Tung, 2018)

Selain *knowledge management*, faktor pendukung kinerja pegawai lainnya adalah *quality of work life (QWL)* dimana pada *QWL* ini perusahaan harus dapat memberikan rasa aman dan kepuasan kerja bagi karyawan di dalam lingkungan kerjanya. Perwujudan *quality of work life (QWL)* harus didukung oleh para pemimpin, harus mampu mengikutsertakan pegawai dalam berpartisipasi mengembangkan perusahaan secara demokratis (Hadadari Nanawi, 2012), dengan demikian tercipta keamanan dan kepuasan kerja sehingga mampu memacu produktivitas dan efisiensi kinerja pegawai yang berkualitas, menjadikan pegawai sebagai SDM yang kompetitif.

Menjadikan SDM yang kompetitif juga tidak terlepas dari *personality* dalam berperilaku di organisasi yang dimiliki pegawai, sehingga *personality* adalah sebagai faktor pendukung lain dari kinerja pegawai. Saat kita berbicara tentang *personality* dalam berperilaku di organisasi, bahwa pada masa sekarang ini perusahaan berusaha mencocokkan kepribadian tertentu dengan pekerjaan tertentu. Usaha untuk mencocokkan tuntutan pekerjaan dengan karakteristik kepribadian diartikulasikan paling baik dalam teori kecocokan kepribadian-pekerjaan (*personality-job fit theory*) oleh John Holland, yang menampilkan tipe kepribadian serta mengusulkan bahwa kepuasan dan keinginan untuk meninggalkan sebuah posisi bergantung pada seberapa baik individu itu mencocokkan kepribadiannya dengan

sebuah pekerjaan (Robbins, 2017). Kepribadian dapat membantu pimpinan mengetahui kelemahan dan kelebihan setiap pegawai, bagaimana pegawai tersebut bertindak, berpikir dan merasa, sehingga pimpinan dapat dengan tepat dan penuh perhitungan menempatkan pegawai ke dalam pekerjaan dan situasi kerja yang paling cocok dengan kepribadiannya tersebut.

Kondisi diatas juga terjadi pada Yayasan Paratha Bhakti, yayasan ini bergerak di bidang jasa pendidikan, yang senantiasa memberikan pelayanan prima dan administrasi yang selalu *update* dengan pegawai yang berkompentensi tinggi. Setiap pegawai terlibat langsung dalam proses operasional sehari - hari. Oleh karena itu di era globalisasi yang persaingan semakin kompetitif dan Yayasan Paratha Bhakti sebagai perusahaan jasa pendidikan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dibekali pengetahuan, keterampilan dan kepribadian serta perilaku yang positif sehingga diharapkan semakin mampu menunjukkan eksistensinya dan dapat memberikan pelayanan prima serta data yang akurat yang diperlukan baik oleh pihak internal yayasan maupun pihak eksternal perusahaan. Untuk itu maka penelitian ini berjudul “Pengaruh *Knowledge Management*, *Quality of Work Life*, dan *Personality* Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya?

2. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya?
3. Apakah *personality* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya?
4. Apakah *knowledge management*, *quality of work life* dan *personality* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh *personality* terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management*, *quality of work life* dan *personality* secara simultan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Organisasi
Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak Yayasan Paratha Bhakti mengenai *knowledge management*, *quality of work life* dan *personality* dalam menunjang kinerja pegawai.
2. Bagi Mahasiswa
Sebagai sarana menambah pengetahuan dan pengalaman tentang manajemen sumber daya manusia dan strategi

peningkatan kinerja pegawai Tata Usaha Yayasan Paratha Bhakti Surabaya.

3. Manfaat Bagi Universitas PGRI Adi Buana
Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian pustaka untuk peneliti selanjutnya