

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Organisasi dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari pasti memiliki tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, baik dalam jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Dalam melaksanakan aktivitas suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran utama pada kegiatan sebuah organisasi, tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang handal kegiatan dalam organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau menuangkan tenaga dan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama untuk kemajuan dalam organisasi (Syata, 2020). Karyawan sebagai sumber daya yang menempati posisi strategis dalam sebuah organisasi diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan output sesuai dengan harapan organisasi, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Seringkali masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia terus meningkat, khususnya hubungan dengan *supply* tenaga kerja yang terampil, memiliki kemampuan adaptasi tinggi. Manusia memiliki peran yang sangat besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Di era sekarang ini sebuah organisasi membutuhkan kemampuan dan pengetahuan atau *knowledge* untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pengetahuan itu sendiri merupakan hal yang penting dan harus dipenuhi dan dikelola dengan sebaik-baiknya secara efektif dan efisien bagi organisasi, sehingga organisasi dapat berkembang dengan pesat.

Manusia dalam suatu organisasi diharuskan dapat beradaptasi dan merespon perkembangan yang sedang terjadi. Oleh sebab itu, setiap organisasi perlu mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan pengetahuan dan menguasai teknologi informasi. Hal ini yang mendasari Alvin Toffler mengategorikan era informasi (*knowledge age*) sebagai era dimana *mind* (pikiran) dan pengetahuan menjadi faktor penting (Sani, 2018).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Hasi et al., 2020) kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang yang memiliki ketersediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan menurut (Dan et al., 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Widayati et al., 2022) berpandangan bahwa manajemen pengetahuan merupakan kegiatan merencanakan, mengumpulkan data informasi yang telah dimiliki oleh sebuah organisasi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten. (Falah & Paresty, 2017) penerapan manajemen pengetahuan bermanfaat bagi kinerja perusahaan, sebagaimana dijelaskan oleh penelitian mereka, yang mengarah pada manajemen pengetahuan melalui prosedur kerja dan pengetahuan mandiri dapat memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan dalam suatu

organisasi. Maka dari itu manajemen pengetahuan memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Herman (2019) hasilnya manajemen pengetahuan (*knowledge management*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Sedarmayanti & Rahadian, 2018) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan gagasan yang didasari dengan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap atau perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, karna menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh suatu organisasi. Nilai-nilai yang diyakini bersama membuat pegawai merasa nyaman saat bekerja, memiliki kewajiban dan kesetiaan serta membuat pegawai merasa lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dari hal tersebut pengenalan, penciptaan dan pengembangan budaya kerja yang efektif dan efisien sesuai visi dan misi yang akan dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Risky (2019) hasilnya motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi dalam suatu pekerjaannya dan di dalam organisasinya, akan hadir dan bekerja sesuai aturan yang telah diterapkan oleh organisasi, memiliki semangat dan kinerja karyawan yang tinggi. Keterikatan kerja terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai minat, kepribadian karyawan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan (Anuari et al., 2020). Keterikatan pegawai (*employee engagement*) adalah keterlibatan pribadi karyawan, kepuasan dan antusias untuk melakukan pekerjaannya (Lisabella & Hasmawaty, 2021). Keterikatan pegawai merupakan sikap positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap suatu organisasi dan nilai organisasi. Keterikatan Pegawai membuat pegawai memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi kemungkinan suatu pegawai untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Ekonomi et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Afhan (2020) hasilnya keterikatan karyawan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sikap (*attitude*) adalah perilaku yang melibatkan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan dalam bertindak terhadap aspek lingkungannya (Widjaja et al., n.d.). Sikap merupakan pernyataan seseorang terhadap sesuatu, baik suka maupun tidak suka yang diwujudkan dalam bentuk perilaku. Sikap tercipta berdasarkan apa yang dialami oleh seseorang dan juga pengaruh dari lingkungan sekitar. Sikap berkaitan erat dengan hubungannya terhadap pekerjaan, karna dalam bekerja seseorang diharuskan akan profesionalitasnya dalam bersikap. Sikap karyawan dalam bekerja menjadi faktor keberhasilan dalam suatu organisasi (Ambiya et al., 2020). Sikap kerja karyawan dalam suatu organisasi menentukan berhasil atau tidaknya kehidupan pribadi, karena sikap atau gaya kerja yang baik merupakan kebutuhan dalam menjalani karir. Penelitian yang dilakukan oleh Suci (2019) hasilnya sikap dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja suatu organisasi yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yaitu sumber daya manusia untuk meningkatkan hasil yang maksimal bagi suatu organisasi adalah dengan meningkatkan manajemen pengetahuan (*knowledge management*), budaya kerja, keterikatan pegawai (*employee engagement*) dan Sikap (*attitude*). Dengan

peningkatan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisien dan efektif

Dari hasil pengamatan peneliti akan melakukan penelitian pada salah satu universitas yang ada di Jember yaitu Universitas Muhammadiyah Jember. Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di kota jember. Lembaga pendidikan ini merupakan amal usaha muhammadiyah yang bergerak di bidang pendidikan, yang berdiri pada tanggal 11 maret 1981, terletak di jalan Kalimantan no 49. Kecamatan Sumpalsari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur, dan didirikan berdasarkan piagam pendirian perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Jember Nomor: 047/III-JTM.81/81 tertanggal 1 September 1981 dan disetujui oleh pemerintah berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Universitas Muhammadiyah Jember pada akhirnya terus berkembang sampai saat ini, kini Universitas Muhammadiyah Jember mendapatkan predikat terakreditasi A dan memiliki 9 fakultas dengan 26 program studi yang telah terakreditasi A dan B oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Yang terbagi kedalam beberapa jenjang pendidikan yaitu program akademi, diploma, program S1 dan juga program pascasarjana. Dan memiliki pegawai tetap dan tidak tetap. Jumlah pegawai secara keseluruhan yaitu 499 orang, yang terdiri dari 424 pegawai tetap dan 75 pegawai tidak tetap.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada Universitas Muhammadiyah Jember yaitu dalam hal sikap kerja terkait kehadiran karyawan dan dalam hal kinerja karyawan yang terkadang kurang maksimal ataupun sering mengalami keterlambatan pelayanan dalam hal administrasi serta melayani mahasiswa.

Tabel 1.1
Tabel Daftar Kehadiran Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2022

Karyawan	Jumlah karyawan	Total hari absen per tahun	Total hari kerja aktif	Presentase
Administrasi Umum	71	20	312	93,6 %
BP3A	58	17	312	94,6 %
BPH	12	5	312	98,4 %
Fakultas Ekonomi	59	15	312	95,2 %
Fakultas Hukum	22	10	312	96,8 %
Fakultas Ilmu Keguruan dan Pendidikan	53	20	312	93,6 %
Fakultas Ilmu Kesehatan	35	12	312	96,2 %
Fakultas Pendidikan Agama Islam	13	5	312	98,4 %
Fakultas Pertanian	32	9	312	97,2 %
Fakultas Psikologi	15	10	312	96,8 %
Fakultas Sosial dan Politik	31	12	312	96,2 %
Fakultas Teknik	80	22	312	93%
UPT Perpustakaan	7	5	312	98,4 %
UPT Pusat Data dan Informasi	9	8	312	97,5 %

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.1 perhitungan tingkat kehadiran karyawan tersebut dengan menggunakan rumus presentase kehadiran = (total hari absen pertahun : total hari kerja aktif) x 100 % dan diketahui presentase kehadiran karyawan administrasi umum selama setahun 93,6 %, presentase

kehadiran karyawan BP3A selama setahun adalah 94,6 %, presentase kehadiran karyawan BPH selama setahun 98,4 %, presentase kehadiran karyawan fakultas ekonomi selama setahun 95,2 %, presentase kehadiran karyawan fakultas hukum selama setahun 96,8 %, presentase kehadiran karyawan fakultas ilmu keguruan dan pendidikan selama setahun 93,6 %, presentase kehadiran karyawan fakultas ilmu kesehatan selama setahun 96,2 %, presentase kehadiran karyawan fakultas pendidikan agama islam selama setahun 98,4 %, presentase kehadiran karyawan fakultas pertanian selama setahun 97,2 %, presentase kehadiran karyawan fakultas psikologi selama setahun 96,8 %, presentase kehadiran karyawan fakultas sosial dan politik selama setahun 96,2 %, presentase kehadiran karyawan fakultas teknik selama setahun 93 %, presentase kehadiran karyawan upt perpustakaan selama setahun 98,4 %, %, presentase kehadiran karyawan upt pusat data dan informasi selama setahun 97,5 %. Sikap kerja memiliki peran penting dalam dunia kerja, artinya jika sikap kerja karyawan dalam bekerja sehari-hari dalam keadaan baik maka hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2022

Indikator Kinerja Karyawan	Target Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan Tetap	Karyawan Tetap yang Menjalankan Tugas	Karyawan tetap yang tidak menjalankan tugas	Realisasi	Jumlah Karyawan Tidak Tetap	Karyawan Tidak Tetap yang Menjalankan Tugas	Karyawan tidak tetap yang tidak menjalankan tugas	Realisasi
Kuantitas Kerja	100 %	424	397	20	80 %	75	62	13	87 %
Kualitas Kerja	100 %	424	410	14	86 %	75	62	13	87 %
Sikap Kedisiplinan	100 %	424	400	24	76 %	75	55	20	80 %
Ketepatan Waktu	100 %	424	397	27	73%	75	53	22	78 %
Sikap Kooperatif	100 %	424	412	12	88%	75	45	30	70 %

Sumber : Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tidak semua karyawan Universitas Muhammadiyah Jember menjalankan kinerjanya dengan baik. Dapat dilihat dari data di atas terdapat beberapa karyawan tetap dan tidak tetap yang menerapkan dan juga belum menerapkan kinerja dengan baik. Perhitungan kinerja karyawan, target kinerja karyawan – jumlah karyawan yang tidak menjalankan tugas dan diketahui kuantitas kerja pegawai tetap yang menjalankan tugas sebanyak 397 atau sekitar 80 % dari jumlah keseluruhan. Kuantitas kerja karyawan yang tidak tetap, yang menjalankan tugas sebanyak 62 atau sekitar 87 %. Kualitas Kerja pegawai tetap yang menjalankan tugas sebanyak 410 orang atau sekitar 86 % dari jumlah keseluruhan. Kualitas kerja karyawan tidak tetap yang menjalankan tugas sebanyak 62 orang atau sekitar 87 %. Sikap kedisiplinan pegawai tetap yang menjalankan tugas sebanyak

400 atau sekitar 76 % dari jumlah keseluruhan. Sikap kedisiplinankaryawan tidak tetap yang menjalankan tugas sebanyak 55 atau sekitar 80 %. Ketepatanwaktu pegawai tetap yang menjalankan tugas sebanyak 397 atau sekitar 73%.. Ketepatan waktu karywan tidak tetap yang menjalankan tugas sebanyak 53 orang atau sekitar 78%. Sikap kooperatif karyawan tetap yang menjalankan tugas sebanyak 412 atau sekitar 88%. Sikap kooperatif karyawan tidak tetap yang tidak menjalankam tugas sebanyak 45 atau sekitar 70 %.

Dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Jember perlu memantau dan meningkatkan kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Seperti meningkatkan manajemen pengetahuan dalam kemampuan mengatur dan pengumpulan dokumen, kemampuan mengelola kegiatan surat menyurat, kemampuan mengoperasikan perangkat lunak perkantoran, kemampuan menciptakan dan memproduksi surat, kemampuan mengoperasikan sistem informasi, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan dan lain sebagainya. Maka dari itu kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember yang maksimal sangat diharapkan oleh jajaran rektorat dan mahasiswa. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal, maka kinerja dalam organisasi akan dapat mencapai tujuannya yaitu melayani mahasiswa dengan cepat dan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas, manajemen pengetahuan, budaya kerja, *employee engagement*, dan sikap kerja sangat berpengaruh bagi pencapaian kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember itu sendiri, ketika variabel tersebut diterapkan dengan baik, maka kinerja karyawan perguruan tinggi secara keseluruhan akan dapat mencapai tujuannya yaitu dapat meningkatkan akreditasi perguruan tinggi dan terciptanya pelayanan kampus dengan baik dan memuaskan bagi para mahasiswa.

Dari hasil pengamatan peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Budaya Kerja, *Employee Engagement*, dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember). Penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto (2019) hasilnya manajemen pegetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2.Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang akan dibahas, yaitu :

1. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?
4. Apakah sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang, berikut manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi peneliti
Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan input berupa pengetahuan, wawasan, serta pengalaman tentang manajemen pengetahuan budaya kerja, *employee engagement*, sikap kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi objek penelitian
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan input berupa informasi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dan mengembangkan kebijakan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya terhadap kualitas kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian.