

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang dapat dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) tidaklah mudah karena dalam prosesnya banyak sekali tantangan bahkan jika tidak didukung oleh berbagai pihak biasanya usaha ini bisa terjadi kegagalan. Dukungan manajer sangat dibutuhkan dan penting karena akan menentukan kinerja para pegawai. Perlu diketahui bahwa kinerja pegawai secara individu sangat dipengaruhi oleh QWL dengan kata lain memiliki hubungan signifikan (Bhe & Che Rose, 2007). Hal ini didukung oleh hasil riset Lau & May (1998) yang menunjuk kan bahwa kuatnya hubungan antar Quality of work life (QWL) dengan kinerja organisasi.

Knowledge sharing merupakan salah satu masalah yang patut mendapat perhatian organisasi (Rong Du at al 2007) yang dilakukan di kota Xian China menemukan bahwa *knowledge sharing* adalah jalan terbaik yang dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan menerapkan

knowledge sharing pada perusahaan memberikan pengaruh *postif* terhadap kinerja perusahaan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang unggul, perusahaan perlu mengerti dan memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Salah satu konsep untuk mengembangkan sebuah lingkungan kerja yang baik untuk karyawan adalah konsep kualitas kehidupan kerja atau dikenal juga dengan nama *Quality of Work Life* (QWL). Konsep ini mengemukakan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Daft (2010) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi. Seorang karyawan mendemonstrasikan OCB dengan cara membantu rekan sekerja dan pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan mencari jalan untuk memperbaiki produk dan prosedur.

Adapun kinerja individu pegawai PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. DC Semarang dapat dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Individu PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. DC Semarang
Periode tahun 2011-2015

Penilaian HKI	Tahun									
	2011		2012		2013		2014		2015	
	Jumlah	%								
Cukup	9	18%	10	19%	12	20%	15	23%	18	26%
Baik	30	22%	32	60%	28	47%	30	47%	30	44%
Sangat baik	11	60%	11	21%	20	33%	19	30%	20	29%
Total	50	100%	53	100%	60	100%	64	100%	68	100%

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa permasalahan dalam penelitian ini karena penurunan kategori penilaian baik, dimana pada Tahun 2011 prosentase untuk kategori baik sebesar 22%, pada Tahun 2012 meningkat menjadi 60%, pada Tahun 2013 turun menjadi sebesar 47%, pada Tahun 2014 tetap pada prosentase sebesar 47% dan pada Tahun 2015 turun menjadi sebesar 44%. Fenomena tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja SDM.

Dari pengamatan terhadap kondisi yang ada pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Semarang Selain kualitas kehidupan kerja, *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, dan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Rethinem dan Ismail, (2008) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun Funmilola et al., (2013) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan

penelitian lanjutan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menguji kembali pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja SDM dengan menggunakan instrument yang sama dengan peneliti sebelumnya yang telah dikembangkan dan diuji. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah: a) sampel dari penelitian ini adalah karyawan dari bidang keuangan khususnya pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Semarang, sedangkan sampel penelitian yang digunakan Funmilola (2013) adalah karyawan dari bidang jasa perbankan dalam hal ini adalah PT. BMT Bringhamarjo, b) Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil tiga variabel saja untuk di teliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Diza (2015) dimana menyatakan bahwa QWL tidak memiliki pengaruh langsung terhadap OCB, namun Rizki (2016) menyatakan bahwa QWL berpengaruh terhadap OCB, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan *Quality of work life* QWL terhadap OCB. Desi (2015) yang meneliti bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara langsung terhadap *organizational citizenship behavior*. Dan menurut Dian (2012) adanya pengaruh *knowledge sharing* secara langsung dan tidak langsung terhadap kapasitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati (2013) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap OCB menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan penelitian Diah (2016) Lingkungan Kerja dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB sehingga dilakukan penelitian lanjutan lingkungan kerja terhadap OCB.

Kinerja sumber daya manusia hanya dapat ditumbuhkan apabila kehidupan kerja menarik minat pekerja. Dalam artian pekerja betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Faktor lingkungan kerja mencakup kondisi keamanan lingkungan kerja, serta dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik.

Perusahaan yang kurang memerhatikan faktor *Quality of Work Life* (QWL) sepertinya akan sulit mendapatkan atau memertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (Umar, 2001:59)

Berdasarkan fenomena tersebut dan Kinerja SDM pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk periode 2011-2015 dan adanya penelitian terdahulu, maka rumusan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “*Bagaimana Quality of work life, Knowledge Sharing, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM dengan OCB sebagai intervening variabel pada karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk DC Semarang*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalahnya yaitu ‘bagaimana meningkatkan Kinerja SDM melalui *Quality of Work Life* (QWL), *Knowledge Sharing*, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Lingkungan Kerja.

A. Research question:

1. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
2. Bagaimana pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
3. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) organisasional karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
4. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja sumber daya manusia PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
7. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja Sumber Daya Manusia PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menguji dan Menganalisis pengaruh *Quality of work life* (QWL) terhadap kinerja SDM.

2. Menguji dan Menganalisis pengaruh *Quality of work life* (QWL) terhadap OCB.
3. Menguji dan Menganalisis *Knowledge sharing* terhadap kinerja SDM.
4. Menguji dan Menganalisis *Knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
5. Menguji dan Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja SDM.
6. Menguji dan Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
7. Menguji dan Menganalisis OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini merupakan kesempatan baik dalam menerapkan teori dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi perkembangan kinerja SDM khususnya teori di bidang sumber daya manusia (SDM) ke dalam dunia praktek yang sebenarnya dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan Kinerja SDM. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.