

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (Rachmawati, 2016). Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan professional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Kinerja merupakan pandangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang strategis. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi di perusahaan, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan karyawan di perusahaan yang harus selalu berperan aktif dalam semua kegiatan organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu untuk terwujudnya tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan.

Knowledge Management adalah pengelolaan pengetahuan perusahaan dalam menciptakan nilai bisnis (Business Value) dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Sustainable competitive advantage) dengan (Siagian, 2009). Mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian dan pengaplikasian semua pengetahuan yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis (Tiwana, 2000). Pendekatan sistematis untuk menggabungkan informasi dan pengetahuan dan disalurkan kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat untuk menciptakan suatu nilai (Buckman, 2004). Manajemen Pengetahuan adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja yang prima (Munir, 2008). Dapat mendorong individu yang ada di dalam organisasi mengenai apa yang mereka ketahui (Aulawi et al., 2009:174). Sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman dan kreatifitas para karyawannya untuk perbaikan Perusahaan (Davidson dan Voss dalam Nawawi, 2012:2). Knowledge Management adalah seni dari penciptaan nilai komersial dari aset tak berwujud (Tobing, 2007).

Perceived Organizational Support memiliki dampak positif pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Dengan merasakan dukungan organisasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Dalam rangka membangun dan mempertahankan POS yang positif, organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek seperti komunikasi yang jelas dan terbuka, pengakuan atas kontribusi karyawan, keadilan dalam kebijakan dan perlakuan, kesempatan pengembangan karir, dan budaya organisasi yang mendukung. Oleh karena itu, *Perceived Organizational*

Support menjadi faktor penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif bagi karyawan.

Salah satu penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja yaitu menurut Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari, Moch Aminudin Hadi (2022) yang meneliti tentang Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga mempengaruhi kinerja pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditandai dengan perilaku individu yang secara sukarela memberikan kontribusi peran ekstra di luar job description mereka untuk organisasi. Orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Permasalahan tentang rendahnya OCB dapat terjadi di tempat kerja manapun termasuk organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, perilaku OCB sangat diperlukan di sebuah organisasi pemerintah karena mereka melayani masyarakat luas. Karyawan yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Dengan tertanamnya perilaku OCB, karyawan diharapkan mampu memenuhi harapan masyarakat tersebut dalam kualitas pelayanan yang diberikan. Tentunya ini akan memberikan dampak yang baik bagi kemajuan perusahaan di masa depan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SMKN 1 Medan maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Management* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Guru Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada SMKN 1 Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada SMKN 1 Medan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai pada SMKN 1 Medan masih belum maksimal.
2. *Knowledge Management* Pegawai SMKN 1 Medan masih perlu untuk dikembangkan.
3. *Perceived Organizational Support* pada Pegawai SMKN 1 Medan belum mampu meyakinkan pegawai untuk memperoleh kesejahteraannya.
4. *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai SMKN 1 Medan masih belum terpacu maksimal dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai SMKN 1 Medan.

Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada *Knowledge Management*, *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru pada SMKN 1 Medan?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Guru pada SMKN 1 Medan?
3. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Medan?
4. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Medan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Medan?
6. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Medan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening?
7. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKN 1 Medan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening?