

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu fondasi kekuatan bersaing dan elemen kunci penting bagi suatu organisasi/perusahaan untuk memenangkan persaingan dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, salah satu faktor utama suatu perusahaan atau industri adalah kualitas sumber daya manusianya [1], dan kualitas karyawan merupakan komponen terpenting dari keunggulan daya saing organisasi/perusahaan. Badan usaha memiliki tenaga kerja yang berkualitas yang memungkinkan badan usaha tumbuh dan berkembang kemampuannya dalam menjalankan kegiatan produksinya, yaitu menjamin terwujudnya visi dan misi badan usaha ke depan.

Kinerja pada dasarnya adalah tindakan yang telah ditentukan sebelumnya, yang diwujudkan melalui perilaku setiap individu, dan merupakan hasil dari aktivitas yang diperoleh dari peran karyawan dalam kelompok atau perusahaan [2].

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan perusahaan dan seringkali harus dikelola langsung oleh manajer. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat menyelesaikan hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya [3].

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif eksternal yang sesuai keterampilan yang berfokus pada karyawan dan organisasi, memungkinkan mereka bekerja dengan efisiensi tertinggi, dan akhirnya mencapai tujuan setiap karyawan dan tim [4].

Pilihan lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kepercayaan interpersonal. Ini adalah keputusan internal yang jika ditelaah lebih jauh akan memberikan kenyamanan atau dukungan kepada setiap karyawan, itupun ada mimpi yang jika diwujudkan akan memberikan dukungan, kenyamanan, dukungan atau dorongan khusus kepada pemimpin. Keyakinan atau ketegasan adalah tingkat kepercayaan pada keterampilan untuk menilai keberhasilan.

Jika Peningkatan kinerja tidak dapat dicapai tanpa manajemen atau tata kelola yang baik untuk mendorong upaya kelembagaan guna meningkatkan hasil. Setiap upaya manajemen kinerja adalah tentang mendorong efisiensi ke tingkat tertinggi dari organisasi mana pun. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengukur apakah tujuan dan sasaran selaras dengan rencana organisasi/lembaga. Selain itu juga sebagai dasar untuk mengukur keberhasilan organisasi/lembaga. Bagi karyawan, kinerja dipandang sebagai upaya untuk menggali kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya kemudian mengembangkannya semaksimal mungkin. Praktiknya dalam pengembangan sumber daya manusia penting dalam bidang penelitian. Di pasar tenaga kerja saat ini, kesuksesan bergantung pada inovasi, kecepatan, dan penerimaan, yang dapat memberikan wawasan dan pengaruh dalam lingkungan bisnis [5]

Sangat penting bagi setiap karyawan dalam perusahaan untuk memiliki pemahaman yang jelas tentang peran utama mereka, tingkat kinerja yang diharapkan dari mereka, dan cara untuk menilai keberhasilan mereka. Manajemen bertanggung jawab untuk mengatasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi dan manajemen pengetahuan, khususnya dalam hal meningkatkan *employee performance* dan memfasilitasi *Transfer Learning*. Setiap bisnis, baik swasta maupun pemerintah, memiliki tujuan yang ingin dicapai. Pada dasarnya tujuan utama dari sebuah bisnis adalah untuk mendapatkan keuntungan.

Oleh karena itu, untuk memahami dampak kinerja organisasi dan bagaimana Knowledge management menggunakan variabel *transfer learning* sebagai mediasi terhadap kinerja organisasi, digunakan analisis SEM dengan pendekatan *partial least squares (PLS)*, karena PLS merupakan komponen atau pilihan persamaan pemodelan persamaan struktur dan SEM dapat dibandingkan dengan menggunakan kombinasi analisis faktor dan analisis regresi berganda. Berdasarkan konteks di atas, penulis memilih judul topik penelitian:

”Pengaruh *Employee Performance* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Organisasi dengan Variabel Mediasi *Transfer Learning*”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Employee Performance* kinerja organisasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja organisasi pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong?
2. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh Signifikan terhadap kinerja organisasi pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong?
3. Apakah *Employee Performance* kinerja organisasi berpengaruh Signifikan terhadap *Transfer Learning* pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong?
4. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh Signifikan terhadap *Transfer Learning* pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong?
5. Apakah *Transfer Learning* berpengaruh Signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah *Employee Performance* berpengaruh Signifikan terhadap kinerja organisasi pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong.
2. Mengetahui apakah *Knowledge Management* berpengaruh Signifikan terhadap kinerja organisasi pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong.
3. Mengetahui apakah *Employee Performance* berpengaruh Signifikan terhadap *Transfer Learning* pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong.
4. Mengetahui apakah *Knowledge Management* berpengaruh Signifikan terhadap *Transfer Learning* pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong.
5. Mengetahui apakah *Transfer Learning* berpengaruh Signifikan terhadap *Employee Performance* pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh *Employee Performance* dan *Knowledge Management* terhadap kinerja organisasi dampaknya pada karyawan perusahaan swasta, nasional dan multinasional di kecamatan serpong dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai atau karyawan di kecamatan serpong tangerang selatan.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini menerangkan tentang sistematika penulisan yang didalamnya terdapat 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumus masalah, tujuan penelitian, batas masalah dan sistematika penulisan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini membahas semua teori yang berkaitan dengan penelitian.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai diagram alir dari mulainya proses awal dalam suatu jalannya penelitian bertujuan untuk menyelesaikan masalah.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dari pengolahan data yang dihasilkan dari jawaban responden.

BAB 5 KESIMPULAN

Bab ini adalah akhir dari penelitian yang berisi kesimpulan dan saran.