

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena manusia adalah penggerak yang ada untuk menjalankan aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Potensi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal serta terwujudnya suatu keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* utama yang memegang peranan penting dan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Dalam aktivitasnya seorang pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Untuk itu dibutuhkan kebijakan pemimpin dalam usahanya mengajak dan mengarahkan pegawai agar mau bekerja lebih baik sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dan beradaptasi dengan berbagai perubahan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan antara pimpinan dan para pegawai bawahan. keberhasilan kinerja hanya mungkin di

lakukan oleh manusia sebaliknya kegagalan, pemborosan dalam berbagai bentuk juga disebabkan oleh manusia.

Dalam suatu organisasi kinerja perorangan (*individual performance*) sangat mempengaruhi kinerja organisasi (*organization performance*), baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang bekerjasama yang aktif berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur kinerja organisasi biasanya diukur dari tampilan kerja pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian organisasi.

Kinerja adalah tindakan atau perilaku yang nyata yang dihasilkan dari setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan fungsi dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan Menurut Sulaksono (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Rahadi(2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Kepuasan atau satisfaction berasal dari Bahasa latin “satis” yang artinya cukup baik atau memadai dan “factio” yang artinya melakukan atau membuat. Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno,2012). Sedangkan Menurut Luthan (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan hasil pandangan karyawan akan bagaimanakah pekerjaannya bisa memberikan suatu hal yang dianggap esensial.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan. Menurut Tobing, (2011)

mendefinisikan *Knowledge Sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif. Menurut Lumbantobing (2011) menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

Pemberdayaan berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan ber- yang menjadikata “berdaya” artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan, berdaya artinya memiliki kekuatan. Pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan. Istilah pemberdayaan (*Empowerment*) adalah sebuah konsep yang lahir sebagai bagian dari perkembangan alam pikiran masyarakat dan kebudayaan barat. Untuk memahami konsep empowerment secara tepat dan jernih memerlukan upaya pemahaman latar belakang konstektual yang melahirkannya. Sebagaimana diungkapkan Bennis dan Mische (2012) bahwa bahwa “konsepsi pemberdayaan itu dapat diartikan sebagai upaya menghilangkan batasan birokrasi yang mengkotak-kotakkan orang dan membuatnya menggunakan seefektif mungkin ketrampilam, pengalaman, energi dan ambisinya. Menurut Akbar et al. (2011) Pemberdayaan karyawan merupakan bentuk kebebasan di mana karyawan mengambil keputusan untuk memastikan kepuasan maksimal kepada pelanggan, pemberdayaan adalah awal fundamental dan aspek yang Barat telah melaksanakan Kinerjanya yang terdapat dalam Perangkat.

Tabel 1.1**Nama Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat .**

Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat	Jumlah Perangkat Desa
1. Koto Patah	10 orang
2. Pasar Semerap	10 orang
3. Koto Baru	10 orang
4. Semerap	10 orang
5. Koto Tengah	10 orang
6. Pancuran Tiga	10 orang
7. Tanjung Pauh Mudik	10 orang
8. Bukit Pulai	10 orang
9. Punai Murindu	10 orang
10. Sumur Jauh	10 orang
11. Permai Baru	10 orang
12. Tanjung Pauh Hilir	10 orang
13. Serumpun Pauh	10 orang
14. Pondok Siguang	10 orang

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Rahadi (2010) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fenomena Kinerja Perangkat Desa yang terjadi saat ini yaitu kualitas hasil kinerja

perangkat desa dengan menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat kurang memuaskan karena masih banyaknya masyarakat yang protes pada kantor desa karena dianggap kurang merespon permintaan masyarakat. Menurut Davis dalam Karyantoro (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor pegawai (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Fenomena lain yang ada pada perangkat desa Kecamatan Danau Kerinci Barat adalah mengenai kepuasan kerja, seperti berdasarkan apa yang ada di lapangan sebenarnya perangkat desa sudah secara keseluruhan mereka memiliki kinerja yang cukup baik dan sudah sesuai apa arahan atasannya. Namun

ada perangkat desa yang merasa kinerja yang diberikan atas tugas dan tanggung jawabnya kurang sebanding dengan balasan, seperti dalam gaji yang diterima perangkat desa setiap bulannya. Perangkat desa merasa kurang puas atas gaji yang di dapat belum sebanding atas pekerjaannya yang mengabdikan dalam jangka waktu yang lama di masyarakat.

Menurut Lumbantobing (2016) mendefinisikan *Knowledge Sharing* adalah sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Fenomena dari *Knowledge Sharing* perangkat desa maka diharapkan partisipasi masyarakat akan meningkat. *Knowledge Sharing* memiliki efek beragam pada organisasi salah satunya kreativitas dari perangkat desa yang memberikan dampak meningkatkan kinerja perangkat desa. Sumber daya pengetahuan telah menghadapi usaha serius. Banyak peneliti dan cendekiawan percaya bahwa sumber pengetahuan harus diperhatikan dan dikelola dengan mengubah tacit knowledge menjadi explicit knowledge. *Knowledge Sharing* adalah sebuah proses dimana *explicit knowledge* atau tacit dikomunikasikan kepada individu lainnya, *Knowledge Sharing* tercipta dan terjadi jika ada kemauan dari orang lain untuk saling berbagi ilmu, mampu dan memiliki keinginan untuk membantu orang lain, serta belajar dari orang lain. *Knowledge sharing* merupakan interaksi antara individu dan kelompok; di dalam, di antara, dan di seluruh kelompok dan dari kelompok ke organisasi. Sehingga untuk mengelola desa dibutuhkan *Knowledge Sharing* antara perangkat desa dan

keseluruhan elemen di Desa untuk menunjang terjadinya pembangunan desa yang adil dan merata. Adapun indikator dari *Knowledge Sharing* yang terdiri dari teknologi, organisasi, individu, penyampaian layanan, kinerja organisasi dan kualitas *Knowledge Sharing*. Untuk pemerintah khususnya level desa, manfaat mempertimbangkan kontribusi masyarakat sipil adalah penting dan termasuk penyediaan pengetahuan . Partisipasi dalam kehidupan sipil umumnya mengacu pada berbagai cara individu berinteraksi dengan komunitas yang lebih luas dan konteks sosial di mana dia tinggal . Partisipasi masyarakat dapat meningkatkan pengambilan keputusan lingkungan, dengan indikator dari partisipasi masyarakat adalah : Partisipasi, fasilitas, konteks, karakteristik peserta, dan keanekaragaman peserta . Dengan adanya saling berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) perangkat desa, baik itu dengan sesama perangkat desa dengan masyarakat desa maka pembangunan di tahap dan level Desa akan tercapai, semua perencanaan desa akan tercapai sesuai dengan Musrenbang Desa yang telah direncanakan di awal tahun dan tentunya partisipasi masyarakat desa terjadi peningkatan dan kemajuan.

Menurut Huntsman, et al. (2021) menunjukkan bahwa Pemberdayaan praktik meningkatkan kinerja adaptif dengan membantu petugas pemadam kebakaran menanggapi aspek tak terduga dari pekerjaan mereka. Selain itu, keseimbangan tempo memoderasi peluang pengembangan karir, otonomi kerja, dan kinerja adaptif, khususnya. Pemberdayaan ini akan terjadi apabila terjalin hubungan kebersamaan antara atasan dan bawahan, dimana atasan memberikan kepercayaan lebih besar kepada bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan

keputusan dimana hal tersebut untuk mencapai tujuan Desa yang lebih baik. Adanya rasa kepercayaan yang diberikan atasan kepada bawahan membuat bawahan menjadi lebih termotivasi, karena dengan diikuti sertakan mereka dalam pengambilan keputusan maka ia akan merasa bahwa dirinya dihargai sehingga timbul dorongan untuk menjalankan tugas dan keputusan dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian bawahan akan bekerja dengan lebih giat dan menjadi pendorong yang kuat untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan desa.

Judul Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Intervening Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai KPP Pratama Semarang Candisari), Publikasi di <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika> E-Jurnal Ekonomika, Vol. 6, No. 2, 2022:pp 262- 279,p-ISSN : 2088-9003 dan e-ISSN:2685-6891. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing*, pemberdayaan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan KPP Pratama Semarang Candisari. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 110 responden dengan metode kuantitatif analisis regresi berganda. Hasil studi penelitian ini mengusung tujuh hipotesis, dimana hasil demonstrasi penelitian seluruhnya menunjukkan dampak pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, begitupula dengan pengujian dengan menggunakan demonstrasi variabel intervening. Secara manajerial Variabel pemberdayaan mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai dilihat dari koefisien regresinya; Variabel *Knowledge Sharing* mempunyai pengaruh terendah terhadap kinerja pegawai; Variabel kepuasan kerja juga

mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari koefisien regresinya dan mengintervening *Knowledge sharing* dan Pemberdayaan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang diungkapkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang : **“Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Danau Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Kepuasan kerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Perangkat desa melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening pada Kecamatan Danau Kerinci Barat?

7. Bagaimanakah pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Perangkat Desa melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening pada Kecamatan Danau Kerinci Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan kerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci barat.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Danau Kerinci barat.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge saharing* terhadap Kinerja Perangkat desa melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening pada Kecamatan Danau Kerinci barat.
7. Untuk menganalisis pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Perangkat Desa melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening pada Kecamatan Danau Kerinci barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait antara lain:

1. Manfaat Praktis

- 1) Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat berguna untuk membantu Perangkat Desa untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja Perangkat Desa, terutama pengaruh adanya *Knowledge Sharing*, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa .
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada perangkat desa guna meningkatkan *Knowledge Sharing* dan Pemberdayaan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa.

2. Manfaat Akademis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pembelajarn dan juga dapat menjadi metode pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- 2) Dapat menjadi acuan dan tambahan rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama dalam bidang sumber daya manusia.