

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu instansi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus di latih dan di kembangkan kemampuannya.

Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama dan terdepan dalam system pelayanan kesehatan, harus melakukan upaya kesehatan wajib (basic six) dan beberapa upaya kesehatan pilihan yang disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan, tuntutan, kemampuan dan inovasi serta kebijakan pemerintah daerah setempat. Puskesmas dalam menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh dan terpadu dilaksanakan melalui upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan disertai dengan upaya penunjang yang diperlukan. Ketersediaan sumber daya baik dari segi kualitas maupun kuantitas sangat mempengaruhi pelayanan kesehatan.

Oleh sebab itu perlu ada nya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat guna mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu instansi melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu instansi tidak akan dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa ada pegawai yang kompeten punya keahlian dan berdedikasi terhadap keinginan instansi. Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bias berfikir untuk maju, cerdas, inovatif

berkomitmen dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman.

Menurut PP 30 Tahun 2019, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tabel 1.1.
Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Puskesmas Sungai Tutung
Kec. Air Hangat Timur kab. Kerinci
Penuh Tahun 2022

| No | Sasaran Kerja | Nilai Kerja (Rata-Rata) | Keterangan |
|----|---------------------|-------------------------|------------|
| 1 | Orientasi Pelayanan | 87,12 | (Baik) |
| 2 | Integritas | 86,07 | (Baik) |
| 3 | Komitmen | 85,72 | (Baik) |
| 4 | Disiplin | 85,17 | (Baik) |
| 5 | Kerjasama | 85,97 | (Baik) |

Sumber : Puskesmas Sungai Tutung kab. Kerinci (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bias dilihat bahwa rata-rata hasil penilaian Prestasi Kerja pada pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci Tahun 2022 masih ada nya pegawai yang memiliki penilaian antara 85 sampai dengan 87 dengan kategori baik. Artinya dapat dilihat bahwa nilai sikap dan kinerja pegawai pada Pegawai Puskesmas Sungai Tutung masih bias dioptimalkan untuk menjadi sangat baik. Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci sebagai mana disebutkan di atas dipengaruhi oleh banyak faktor, kemudian Kinerja pegawai Puskesmas Sungai Tutung, Kabupaten Kerinci harus di evaluasi ini dilihat

dari kinerja pegawai yang masih relatif rendah, kualitas kerja pegawai puskesmas kurang begitu baik ini di tandai dengan adanya pegawai yang belum mampu mengerjakan apa yang seharusnya dia kerjakan, kinerja pegawai puskesmas dikategorikan kurang memuaskan ini bisa dilihat dari kualitas kerjanya yang belum bisa terpenuhi seperti jam kerja yang masih kurang dan kecepatan kerja dari masing-masing pegawai belum baik, serta masih adanya kesalahan pegawai dalam hal pelaksanaan tugas masing-masing kemudian kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

Sueprihanto (2000) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain bakat, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi, kemampuan, hubungan industrial, teknologi, **Manajemen**, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja mengutip menurut pendapat Davis dalam Mangku negara (2005) adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), diantaranya:

- a) Human Performance = Ability + Motivation
- b) Motivation = Attitude + Situation
- c) Ability = **Knowledge** + Skill Penjelasan

Menurut Widyani (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah **Knowledge sharing** merupakan interaksi sosial yang melibatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antara karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki (Promono dan Susanty, 2015).

Dari beberapa factor yang telah disebutkan ,salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *knowledge management* (manajemen pengetahuang) dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan).

Menurut Sangkala (2007;40) *Knowledge management* adalah pendekatan sistematis yang membantu mengalirkan informasi dan pengetahuan kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai.

Oleh sebab itu melalui *knowledge management* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan dalam instansi tersebut tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi maupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatkan pengetahuan oleh individu yang bekerja pada instansi tersebut.

Fenomena(*knowledge management*)berdasarkan pengamatan sementara peneliti,Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci ada nya hal yang menyangkut *Knowledge Managemen* diantaranya adalah konseptual. konseptual dalam hal ini yaitu kurangnya pemahaman dan kurangnya kekompakkan dalam melakukan tugas sehingga sulit untuk memberi perubahan dan kemajuan dalam Puskesmas Sungai Tutung Kabupaten Kerinci. Kurangnya mutu pelayanan kesehatan dalam Puskesmas Sungai Tutung, struktur organisasi pada puskesmas yang tidak sesuai dengan keahlian atau skill yang dimiliki pegawai sehingga pegawai terlambat dalam menyelesaikan tugasnya, dan alat / infrastruktur yang tidak lengkap membuat pegawai sulit dalam melaksanakan tugas.

Lumbantobing dalam Andra dan Utami (2018) 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.

Knowledge sharing dalam organisasi sangat di butuhkan karena dengan adanya *knowledge sharing* ini merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam siklus Manajemen Pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Fenomena (*knowledge sharing*)berdasarkan pengamatan sementara peneliti Di Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci yaitu kurangnya ketrampilan pegawai baik keterampilan dalam penggunaan alat medis, pengalaman pegawai dalam pekerjaan / bidang yang belum cukup sehingga perlu untuk belajar atau evaluasi dalam pekerjaan, kurangnya komunikasi antar pegawai sehingga sulit dalam menemukan ide / gagasan baru untuk kemajuan puskesmas, tata letak dokumen yang tidak beraturan sehingga pegawai sulit dalam pencarian pegawai yang kurang membuat laporan kerja.

Berdasarkan Fenomena uraikan di atas dan didukung oleh penelitian Ayu Esteka Sari maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Knowledge Management Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sungai Tutung”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan dan batasan masalah dari penelitian ini adalah ;

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *knowledge management* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya .
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *knowledge management* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan peneliti, penelitian ini dapat memberikan manfaat baik manfaat akademis maupun manfaat praktis bagi kita semua umumnya dan bagi Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci khususnya.

1.4.1. Manfaat Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan bias menambah khazanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh *knowledge management dan knowledge sharing* pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh *knowledge management dan knowledge sharing* pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.

1.4.2 Manfaat Praktis

hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai puskesmas sungai tutung itu sendiri.

