

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan dan mengevaluasi undang – undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawasan dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan tulang punggung pembangunan nasional, dengan adanya tuntutan otonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat diepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan SDM kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang diperkerjakan di sebuah kantor sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan kantor.

Menurut bintoro dan daryanto (2017) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh

individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama kantor, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”. ”. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan sebuah kantor.

Globalisasi perekonomian seperti sekarang ini, setiap kantor dituntut untuk mampu berkompetisi, sehingga bisa tetap bertahan dalam menghadapi persaingan global. Organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara lebih baik (Fauth et al., 2009).

Kecamatan adalah salah satu entitas pemerintah yang memberikan pelayanan secara langsung maupun tidak langsung kepada masyarakat. Studi tentang kecamatan di Indonesia telah dilakukan oleh para ahli baik dalam negeri maupun luar negeri, meskipun jumlahnya masih relatif terbatas. kajian tentang kecamatan berarti mencakup 3 (tiga) lingkungan kerja yaitu:

1. Kecamatan dalam arti kantor camat;
2. Kecamatan dalam arti wilayah, dalam arti seorang camat sebagai kepalanya;
3. Camat sebagai bapak “pengetua wilayahnya”.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 126 yang menyebutkan tugas dan fungsi camat antara lain:

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Mengkoordinasikan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan

Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintah desa atau kelurahan.

Menurut Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Tabel 1.1

Tingkat pendidikan Pegawai

Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2020-2022

Jenjang pendidikan	jumlah	Persentase %
SLTA	8	27%
D2	-	-
D3	5	17%
S1	15	50%

S2	2	6%
Jumlah	30	100%

Sumber : Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci Tahun 2020-2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai pada kantor camat siulak kabupaten kerinci menurut tingkat pendidikan formal lebih banyak di dominasi oleh pendidikan (S1) dengan presentase sebesar 50% atau sebanyak 15 orang pegawai. Pegawai yang berpendidikan (D3) dengan persentase sebesar 17% atau sebanyak 5 orang pegawai. Pegawai yang berpendidikan (SLTA) dengan persentase sebesar 27% atau sebanyak 8 orang. Pegawai yang berpendidikan (S2) dengan persentase sebesar 6% atau sebanyak 2 orang pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada kantor camat siulak mengenai kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari kurangnya kerjasama dalam team dan kurang kompetensi atau kurangnya pemahaman terhadap bidang kerjanya hal ini mengakibatkan kualitas kerja yang kurang baik.

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain *knowledge sharing*, hal ini dikarenakan aliran informasi yang baik dapat menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan kantor yang secara tidak langsung melalui prantara sumber daya manusia (pegawai), *Knowledge sharing* dapat terjadi diantara individu dan antara tim sebagai proses dimana para individu secara mutual mempertukarkan pengetahuan mereka (baik pengetahuan dan akhirnya secara terpadu dapat menciptakan pengetahuan baru. Szulanski (2001) dalam Bastian (2015)

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011), sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Secara sederhana *Matzler et al.* (2008) mendefinisikan *knowledge sharing* adalah proses dimana individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka baik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge*. *Hooff dan Ridder* (2004) mengimplikasikan bahwa setiap perilaku *knowledge sharing* terdiri atas *bringing* (*knowledge donating*) dan *getting* (*knowledge collecting*). *Knowledge donating* yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (*intellectual capital*) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan *knowledge collecting* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki.

Dari fenomena yang terjadi pada kantor camat siulak dapat dilihat bahwa tingkat *knowledge sharing* pada kantor camat siulak kabupaten kerinci sangat diperlukan pada kantor tersebut dimana ada pegawai pengetahuannya belum begitu luas maka sesama pegawai harus berbagi pengetahuan dan pengetahuan harus di tanamkan pada diri setiap pegawai, ada pegawai yang belum berpengalaman sebelumnya kewalahan dalam mengoperasikan komputer untuk kegiatan pekerjaan di instansinya, sehingga dalam bentuk pelayanan pekerjaan ada rasa cemas dalam kurangnya pengetahuan saat melayani masyarakat dan mengakibatkan kurangnya sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.

Faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *quality of work life*. Menurut (Hermawati dan Mas, 2016) Kualitas kehidupan kerja atau disebut dengan *Quality of Work Life* adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Gibson, 2003 (dalam Soetjipto, 2017) kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat pegawai, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan kualitas pribadi pegawai. Kualitas kehidupan kerja bisa dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, menghargai dalam bekerja dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dikantor camat siulak bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai kantor camat siulak kabupaten kerinci masih perlu ditingkatkan, ada pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya dan interaksi sosial antar rekan kurang sehingga susah untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

Permasalahan yang sering timbul mengenai *Knowledge Sharing* dan *Quality of Work Life* yang nantinya akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai dikantor camat siulak kabupaten kerinci.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penulis pada kantor camat siulak kabupaten kerinci dapat disimpulkan yang terdapat fenomena sebagai berikut:

1. Variabel Prestasi Kerja (Y)

yang terjadi pada kantor camat siulak mengenai kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari kurangnya kerjasama dalam team dan kurang kompetensi atau kurangnya pemahaman terhadap bidang kerjanya hal ini mengakibatkan kualitas kerja yang kurang baik.

2. Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

dimana ada pegawai pengetahuannya belum begitu luas maka sesama pegawai harus berbagi pengetahuan pengetahuan dan pengetahuan harus di tanamkan pada diri setiap pegawai, ada pegawai yang belum berpengalaman sebelumnya kuwalahan dalam mengoperasikan komputer untuk kegiatan pekerjaan di instansinya, sehingga dalam bentuk pelayanan

pekerjaan ada rasa cemas dalam kurangnya pengetahuan saat melayani masyarakat dan mengakibatkan pelayanan pada masyarakat kurang efektif.

3. Variabel *Quality of Work Life* (X2)

bahwa kualitas kehidupan kerja pegawai kantor camat siulak kabupaten kerinci masih perlu ditingkatkan, ada pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya dan interaksi sosial antar rekan kurang sehingga susah untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

Studi empiris penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh motivasi dan *Quality of Work Life* yaitu:

Indah Harwaty, Al Asy Ari Adnan Hakim, Vicki Ardiansyah (2019), Dengan Judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan *Tranfer Of Training* Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi Tenggara” hasil dari penelitian tersebut adalah yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* Dan *Tranfer Of Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak maka penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Quality of Work Life* Terhadap kinerja pegawai pada kantor camat siulak kabupaten kerinci” .

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh *knowledge sharing* Terhadap kinerja pegawai Secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci?
2. Apakah Terdapat pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap kinerja pegawai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci?
3. Bagaimana Pengaruh *knowledge sharing* dan *Quality of Work Life* Terhadap kinerja pegawai secara simultan dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai Secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *Quality Of Work Life* terhadap kinerja pegawai secara Parsial dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai secara Simultan dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis Untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, informasi dan pengalaman tentang pengaruh *knowledge sharing* dan *Quality of Work Life* terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dan juga sebagai bahan untuk membandingkan dan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam realita kehidupan.
2. Bagi objek penelitian Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna sebagai motivasi dan evaluasi dalam memahami bahwa pentingnya berbagi *knowledge sharing* dan *quality of work life*, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan strategi dimasa yang akan datang.
3. Bagi akademik penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi untuk lebih mengetahui dan menambah wawasan khususnya dalam bidang Manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan suatu karya ilmiah.