

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah sebuah aset yang paling penting dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan pemeran utama dalam sebuah produksi ataupun kegiatan di sebuah organisasi/instansi. Tentunya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang benar dapat menunjang kesuksesan utama sebuah organisasi/instansi dalam mencapai tujuan mereka. Jika sebuah instansi memiliki sumber daya manusia berkualitas dan diimplementasi oleh seluruh lini pekerja dari mulai pimpinan hingga bawahan, maka akan semakin meningkat kualitas sumber daya manusianya serta akan semakin meningkat juga tingkat kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi/instansi. Maka dari itu, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya yang optimal untuk memudahkan pencapaian visi dan tujuan sebuah organisasi/instansi.

Collins (2018), mengatakan bahwa kegagalan dan keberhasilan sebuah instansi lebih ditentukan oleh ada atau tidaknya sumber daya manusia andal yang mengelolanya. Ia juga menuturkan, membangun instansi tidak hanya perihal kuantitas pegawainya saja melainkan seberapa banyak pegawai berkualitas yang berada di instansi tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus mengenai fungsi dari manajemen sumber daya manusia agar mendapatkan orang-orang yang tepat dalam sebuah instansi.

Pada sebuah instansi pemerintahan, tentunya kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam mencapai fungsi utama sebuah pemerintahan yakni pelayanan publik dan pelaksana kebijakan publik (UU Republik Indonesia No.5 Tahun 2014). Dengan minimnya kinerja pegawai pada pemerintahan dikhawatirkan dapat merugikan publik yang berada dalam roda pemerintahan dan juga bagi masyarakat publik. Kerugian tersebut bisa berimbas kepada kebijakan, ekonomi, pendataan dan hal lainnya yang bisa berimbas kepada negara.

Sumber daya manusia dipengaruhi banyak hal, dari mulai faktor lingkungan, kompetensi, budaya atau kebiasaan, *knowledge*, dan hal-hal lainnya. Apabila faktor-faktor yang memengaruhi sumber daya manusia itu baik, maka akan memberikan kualitas sumber daya manusia yang baik dan tinggi juga. Tentunya sumber daya manusia ini dapat memperbaiki kinerja pegawai yang berada di instansi itu. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tingkat pencapaian pada pelaksanaan sebuah program aksi dalam pelaksanaan tujuan, visi, dan misi instansi yang dituangkan dalam perencanaan strategis sebuah instansi (Moenir, 2010).

Kinerja merupakan sebuah pencapaian kerja seseorang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya dengan berdasarkan kecakapan, pengalaman dan waktu serta kesungguhan. (Rambe et al., 2018). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam memajukan sebuah instansi. Untuk memperbaiki kinerja pegawai, pengawasan memiliki peran untuk mengarahkan instansi tentang apa saja yang boleh dilakukan, bagaimana cara untuk mengelola sumber daya instansi, anggaran pada instansi dan juga menjadi alat dalam menghadapi masalah serta peluang yang berada di sekitarnya. Keberhasilan kinerja pegawai pada suatu instansi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, jaminan kesehatan dan keamanan kerja, inspeksi pimpinan terhadap bawahannya, pengalaman pegawai, serta lingkungan kerja fisik instansi tersebut. (Widiyanti & Fitriani, 2017)

Putri (2021) mengungkapkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. OCB merupakan perilaku diluar dari persyaratan kerja formal pegawai yang ikut andil dengan suasana psikologis dan lingkungan kerja. OCB dapat dikatakan juga sebagai perilaku pegawai yang merasa memiliki instansi sehingga berbuat lebih daripada yang diminta oleh instansi.

Demi kelancaran sebuah instansi dan para pegawainya, hal ini tentunya membutuhkan tempat kerja/ lingkungan yang layak. Sehingga dibutuhkan perhatian khusus untuk membentuk lingkungan kerja yang apik dan konstruktif. Lingkungan kerja dapat berbentuk fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala hal fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan secara

langsung atau mungkin secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan segala keadaan yang berada pada hubungan kerja, dimulai dari hubungan pegawai dengan atasan, teman sekanter, ataupun pegawai bawahan. (sedarmayanti, 2016)

Dalam hal lingkungan kerja non-fisik, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya membutuhkan perhatian yang besar. Apabila hubungan ini buruk, maka akan menyebabkan suasana kerja menjadi tidak nyaman. Oleh karena itu, diperlukan *Knowledge Sharing* yang baik antar pegawai. Maka diasumsikan bahwa lingkungan kerja dan berbagi informasi (*knowledge sharing*) merupakan faktor yang akan mempengaruhi kinerja. Isili (2022) menyebutkan, dengan adanya pembagian informasi, komunikasi dan juga berbagi pengetahuan maka akan sangat memengaruhi kinerja sebuah instansi dan mampu menjadikan instansi menjadi maju dan sukses dibandingkan dengan instansi yang kurang berbagi terhadap pengetahuan.

Berbagi pengetahuan atau yang biasa dikenal dengan sebutan *knowledge sharing* merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya pengetahuan dalam instansi, maka akan memberikan bermacam informasi dan paham kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan instansi. Wang (2012) membuktikan bahwa *knowledge sharing* (eksplisit dan *tacit*) dengan efektif memengaruhi kinerja. Pada penelitian lain, Anggita (2017) membuktikan bahwa *Knowledge sharing* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dia juga menyimpulkan adanya peningkatan aksi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan, terdapat beberapa pegawai di Dinas Perindag Provinsi Sumatera Barat cenderung hadir terlambat di kantor, ada juga yang hanya datang ke kantor untuk melakukan pengambilan absensi dan tidak hadir di jam kerja. Selain itu, dalam pelaksanaan kegiatan tertentu pegawai tidak melakukan *follow up* secara intens sehingga tidak menunjukkan dampak signifikan dari kegiatan yang telah dilakukan. Pada beberapa kesempatan juga ditemukan kurangnya rotasi pegawai dalam melaksanakan kegiatan atau

dengan kata lain hanya beberapa pegawai tertentu yang mendapatkan kesempatan melaksanakan kegiatan.

Secara fisik, lingkungan kantor terlihat tidak rapi dan kurang teratur. Posisi meja, kursi maupun lemari arsip dan perabot lainnya tidak ditata dengan rapi. Berdasarkan informasi dari salah satu pegawai yang sudah bekerja lebih dari 20 tahun di Dinas tersebut, diketahui bahwa tata letak ruangan di kantor tersebut tidak pernah dilakukan pembaharuan ataupun penyegaran.

Selanjutnya, terkait aktivitas komunikasi antar pegawai ditemukan bahwa kurangnya pertukaran informasi yang terjadi di grup ataupun antar pegawai secara langsung. Dalam pelaksanaan aktivitas kerja, juga terlihat minimnya koordinasi antar pegawai, koordinasi hanya aktif dilakukan oleh beberapa pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan atau penyelesaian tugas.

Pengamatan tersebut dilakukan dalam kurun waktu satu tahun. Disamping itu, juga dilakukan pengambilan data absensi dan keterlambatan pegawai yang ada di Dinas Perindag Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Data Absensi Keterlambatan Pegawai Dinas Perindag Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat bulan Desember 2022-Februari 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai Terlambat/ Total Pegawai	Jumlah keterlambatan / Jumlah hari kerja	Persentase pegawai terlambat	Persentase keterlambatan
Desember	57/95	432 / 2090	60,00 %	20,67 %
Januari	56 / 95	400 / 1995	58,95 %	20,05 %
Februari	64 / 95	415 / 1900	67,37 %	21,84 %

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa angka keterlambatan pada pegawai yang berada di dinas tersebut cukup tinggi. Hal ini membuktikan kedisiplinan pegawai di Dinas tersebut berada pada kategori rendah.

Memasuki bulan Maret tahun 2023, terjadi beberapa perubahan kebiasaan yang diterapkan oleh pimpinan pada Dinas Perindag Provinsi Sumatera Barat. Beberapa hal yang menjadi fokus utama Kepala Dinas sebagai pejabat terkait ialah upaya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*, melakukan penataan ulang lingkungan kerja yang lebih nyaman dan teratur serta mengaktifkan kembali system koordinasi antar pegawai yang ada di Dinas tersebut.



Berdasarkan penguraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai dampak dari upaya yang telah dilakukan oleh pimpinan di dinas tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertopik pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai.

## 1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh faktor *Organizational Citizenship Behavior*, Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindag serta rekomendasi apa saja yang dapat diberikan agar variabel yang berpengaruh terhadap kinerja dapat diterapkan pada Dinas Perindag?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Agar riset penelitian ini dapat terealisasi dengan semestinya, maka dibutuhkan tujuan penelitian, sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindag
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindag
3. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindag
4. Untuk menganalisis indikator apa saja yang harus diterapkan pada Dinas Perindag dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui variabel-variabel bebas yang diujikan.

## 1.4 Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka batasan terhadap penelitian sebagai berikut:

1. Pembahasan masalah hanya dibatasi mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* pada lingkup kerja Dinas Perindag.

2. Rekomendasi penerapan indikator dibatasi hanya kepada indikator yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja.

### **1.5 Pentingnya Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan agar setiap pengetahuan dan analisis ini dapat berguna guna memperbaiki kinerja pegawai pada dinas Perindag ataupun sebagai acuan untuk instansi lainnya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada riset penelitian ini diurutkan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan batasan masalah, pentingnya penelitian, serta sistematika penulisan. Pada latar belakang menjabarkan alasan utama penelitian ini harus dilakukan dan kedudukan penelitian pada bidang ilmu yang berhubungan..

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka berisikan analisis atau pengamatan terhadap hasil penelitian yang telah diujikan sebelumnya dan memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan. Pada kajian ini akan dijabarkan teori-teori dan/ atau penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kontribusi terhadap penelitian yang dilakukan baik secara kualitatif ataupun model kuantitatifnya. Hipotesis penelitian sebelumnya juga dicantumkan pada bagian ini.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian berisikan langkah-langkah penelitian yang dilaksanakan. Metodologi penelitian ini bergantung pada jenis penelitian yang dilaksanakan. Dalam hal ini, penelitian dilakukan berdasarkan studi kasus yang menghasilkan pengembangan model atau metode.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi hasil penelitian, berupa karakteristik tempat penelitian, statistik kuesioner, kemudian pembahasan yang berisi validasi kriteria

kuesioner yang diterima, pengolahan data dengan metode SEM-PLS, analisis outer model, analisis inner model, serta pembahasan rekomendasi model yang diterapkan.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan penelitian dan juga saran penelitian yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya.

