

BAB 1

PENDAHULUAN

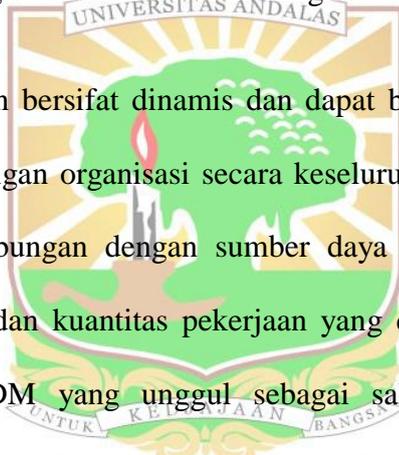
1.1 Latar Belakang Masalah

Terwujudnya organisasi pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki integritas serta rasa tanggung jawab. SDM memegang peranan krusial dalam suatu organisasi, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara profesional demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi atau perusahaan yang dikelola secara baik dan ditopang oleh SDM yang ahli di bidangnya akan menunjukkan kinerja yang optimal dan bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diemban, sehingga hasil kerja yang dicapai akan selaras dengan visi dan misi organisasi. Selain itu, kemajuan teknologi, dinamika tren ekonomi, dan perubahan demografi mendorong organisasi untuk terus mengembangkan SDM yang unggul. SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis perusahaan serta mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh (Dessler, 2020).

Didalam instansi pemerintahan, kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor penting bagi efektivitas birokrasi di Indonesia dan juga pelayanan publik. Pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai kebijakan dan sistem untuk meningkatkan kinerja ASN salah satunya dengan menetapkan sasaran kinerja pegawai yang diatur dalam Peraturan Pemerintahan (PP) Nomor 30 Tahun 2019.

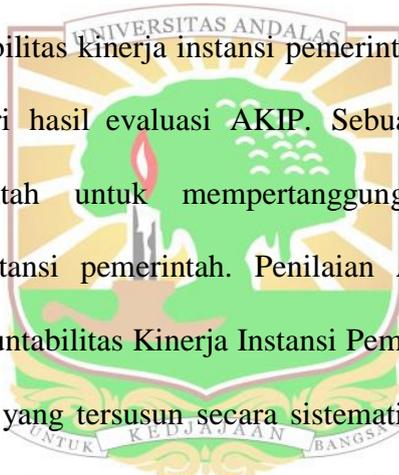
Selama beberapa dekade, peningkatan kinerja pemerintahan telah menjadi fokus utama pemerintah di seluruh dunia (West & Blackman, 2015). Secara global, layanan publik berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka di berbagai aspek agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan pemerintah masing-masing. Namun, meskipun perhatian pada peningkatan kinerja ini telah berlangsung lama dan dilakukan di berbagai negara, dalam persepsi masyarakat bahwa ternyata hanya ada sedikit kemajuan kinerja pegawai sektor publik dikelola dengan efektif (West & Blackman, 2015). Dengan kata lain, masyarakat masih merasa bahwa manajemen kinerja di sektor publik belum optimal, meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkannya.

Kinerja Karyawan bersifat dinamis dan dapat berdampak besar terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan (Alefari et al., 2020) kinerja karyawan berhubungan dengan sumber daya yang tersedia dan dapat dinilai melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (Alefari et al., 2020). Ketersediaan SDM yang unggul sebagai salah satu langkah dalam menghadapi perkembangan teknologi tersebut bukan hanya kebutuhan perusahaan yang *profit oriented* tetapi juga kebutuhan instansi pemerintah yang *public oriented*. Perkembangan teknologi dan persaingan global juga melahirkan paradigma baru dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada masyarakat. Pada organisasi nirbala khususnya organisasi pemerintah daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik telah terjadi pergeseran paradigma dari administrasi publik lama menuju ke arah administrasi publik baru dan pelayanan publik baru (Rohim & Budhiasa, 2019).



Pembaharuan dan peningkatan pada sektor publik bertujuan untuk memodernisasi fungsi mereka dalam meningkatkan kualitas layanan publik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah (Tarasenko et al., 2024). Untuk itulah dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang berkualitas tinggi agar dapat menciptakan organisasi yang lebih modernisasi dan sesuai dengan perubahan lingkungan sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi yang lebih optimal.

Tercapainya kinerja suatu instansi pemerintah tidak terlepas dari peranan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Untuk mengukur akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bisa dilakukan melalui nilai yang diperoleh dari hasil evaluasi AKIP. Sebuah sistem yang digunakan oleh instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan kinerja dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penilaian AKIP dilakukan melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP merupakan suatu sistem yang tersusun secara sistematis, mencakup serangkaian aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk menetapkan tujuan dan indikator kinerja, mengumpulkan data, mengklasifikasikan informasi, menyusun ringkasan, serta melaporkan capaian kinerja instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah (Permenpan RB, 2021). Ini merupakan salah satu strategi dari pemerintah pusat dalam rangka melaksanakan dan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Hal ini bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel,



pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Pada tahun 2024 rata-rata nilai SAKIP pemerintah kabupaten/kota sebesar 64,23 atau mengalami peningkatan 0,18 poin dari 2023, sementara itu, rata-rata nilai SAKIP pemerintah provinsi 2024 adalah 70,75, sedikit mengalami penurunan yakni 1,42 poin dari 2023 (<https://news.detik.com>, 2024). Pada tahun 2023 rata-rata nilai SAKIP untuk pemerintah kabupaten/kota mencapai 63,36. Sedangkan untuk nilai provinsi mencapai rata-rata 72,17 (<https://www.youtube.com/@kempnrb>, 2023). Pada tahun 2022, dari hasil evaluasi SAKIP, sebanyak 1 pemerintah provinsi berhasil meraih predikat AA. Diikuti dengan 20 instansi pemerintah berpredikat A dan 72 instansi pemerintah mendapatkan predikat BB (Kemenpan RB, 2024). Pada tahun 2021 menyebutkan bahwa rata-rata nilai SAKIP pada pemerintah provinsi sebesar 70,88 dan pada pemerintah kabupaten/kota sebesar 61,60 (www.menpan.go.id, 2024).

Berdasarkan data diatas, menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan dari hasil evaluasi SAKIP, dimana hal ini mengindikasikan bahwa akuntabilitas kinerja pemerintah masih belum sesuai dengan target dan capaian yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1 Indeks SAKIP Kab. Pessel 2022-2024

Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
B	B	B

Sumber: Kementerian PANRB, 2024

Untuk Pemerintah Kab. Pesisir Selatan Nilai SAKIP tidak mengalami kenaikan dan tidak mengalami penurunan sebagaimana data pada tabel

1.1. Nilai evaluasi B pada tahun 2022 Tahun 2023 B dan pada tahun 2024 tidak akan peningkatan. Ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja Pemerintah Kab Pessel sudah cukup memadai, namun masih perlu banyak perbaikan yang mendasar terhadap masing-masing satuan kerja dalam lingkungan Pemerintah Kab. Pesisir Selatan. Selain nilai SAKIP, peningkatan kinerja instansi pemerintah juga dapat dilihat dari sektor kehadiran dan capaian kinerja pegawai.

Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk dengan peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang perubahan atas Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, dan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 138 tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Selatan. Dinas Perdagangan dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang Perdagangan, Perindustrian dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang Perdagangan, Perindustrian dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengembangan Perdagangan, Perindustrian dan Transmigrasi Pemantauan, Pengawasan, evaluasi, dan pelaporan dibidang Pengembangan Perdagangan, Perindustrian dan Transmigrasi Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian penyusunan rencana strategis (Renstra) Dinas sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD).

Saat ini Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan memiliki 64 pegawai dengan komposisi sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan Tahun 2024

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Kepala Bidang	3
4	Kepala Subbidang	10
5	Kepala Subbagian	2
6	Pejabat Fungsional	1
7	Fungsional Umum	11
8	Tenaga Honorer	35
	Total	64

Sumber: DP Trans Kab. Pessel Tahun 2024

Dalam menunjang tugas pokok dan fungsi, Pada tahun 2022, Dinas Perdagangan dan Transmigrasi didukung oleh 29 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 35 pegawai Honorer dengan tingkat pendidikan rata-rata berjenjang pendidikan S1.

Untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian sasaran strategis dan indikator kinerja, digunakan kategori penilaian yang telah ditetapkan sebagaimana disajikan dalam Tabel 1.3.

Tabel 1.3

Klasifikasi Penilaian dan Kategori Penilaian Keberhasilan/Kegagalan Pencapaian Sasaran Strategis dan Capaian Indikator Kinerja Tahun 2024

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan
3	BB	>70 – 80	Sangat baik
4	B	>60 – 70	Baik

5	CC	>50 – 60	Cukup (memadai)
6	C	>30 – 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

Sumber: Hasil penilaian AKIP Dinas Perdagangan dan Transmigrasi oleh Inspektorat

Dalam pencapaian target kinerja, Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab Pessel mengalami penurunan seperti pada tabel penilaian SAKIP pada tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja
Tahun 2022-2024

Indikator Kinerja	Target		
	2022	2023	2024
Indeks SAKIP	67,10 (B)	65,25 (B)	60,5 (B)

Sumber Kementrian PANRB 2024

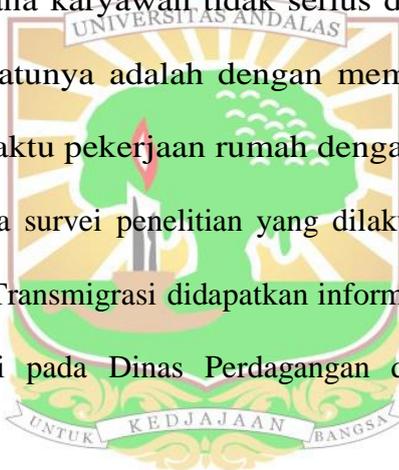
Secara indeks, SAKIP Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab Pessel bernilai tetap yaitu B, namun total nilai angka menurun seperti data pada tabel 1.4. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa, ada penurunan jumlah realisasi Indek kinerja dari tahun ke tahun. Indek kinerja pada tahun 2022 adalah 67,10% sehingga ditetapkan target capaian kinerja kemudian naik pada tahun 2023 yaitu 65,25% sehingga ditetapkan target capaian kinerja pada tahun 2024 kembali turun dengan indek kinerja 60,5%. Hal ini mengindikasikan pencapaian kinerja Dinas Perdagangan dan Transmigrasi masih belum sesuai target yang diharapkan. Dinas perlu melakukan perbaikan terutama dalam peningkatan kompetensi pegawai dan peningkatan akuntabilitas kinerja

instansi.

Perubahan regulasi dan perkembangan teknologi baru mendorong pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi untuk cepat memahami dan beradaptasi dengan perubahan tersebut agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk itu perlu adanya perilaku yang inovatif dan kompetensi tinggi yang harus dimiliki oleh pegawai pada Dinas dalam peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah yang menunjang tercapainya program strategis pemerintah daerah.

Penurunan kinerja ini juga disebabkan oleh beberapa faktor yaitu salah satunya bagaimana karyawan tidak serius dan bersungguh-sungguh dalam bekerja salah satunya adalah dengan memperhatikan bagaimana karyawan membagi waktu pekerjaan rumah dengan pekerjaan di kantor.

Berdasarkan hasil pra survei penelitian yang dilakukan terhadap 5 pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi didapatkan informasi yang menggambarkan kondisi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Pesisir Selatan.



Tabel 1.5 Rangkuman wawancara dengan pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan

Variabel	Pertanyaan	Jawaban					Kesimpulan
		R1	R2	R3	R4	R5	
Kinerja Pegawai	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai	Saya sering terlambat menyelesaikan	Saya kadang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat	Kadang saya tepat waktu, kadang juga tidak,	Saya terkadang tidak mampu menyelesaikan	Saya umumnya dapat menyelesaikan	Mengalami penurunan kinerja ditemukan bahwa pegawai belum



	dengan tenggat waktu yang ditentukan.	pekerjaan karena kesulitan membagi waktu.	waktu, terutama saat beban kerja meningkat	tergantung situasi pekerjaan	n tugas tepat waktu, terutama ketika menghadapi pekerjaan dengan prioritas yang saling bertabrakan.	kan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh instansi, meskipun terdapat beberapa kendala minor	dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, belum mampu memaksimalkan keterampilannya dalam bekerja, dan memaksimalkan disiplin dan kehadiran kerja dan belum mampu mencapai target kerja yang ditentukan. Salah satunya dapat terlihat dari hasil sasaran kerja pegawai (SKP) dari realita setiap tahun belum bisa mencapai hasil maksimal dari target yang telah direncanakan.
Berbagi Pengetahuan	Ketika saya mempelajari sesuatu yang baru, saya memberi tahu rekan kerja	Saya jarang atau hampir tidak pernah membagikan informasi baru yang	Saya kadang-kadang menyimpan sendiri informasi baru yang saya pelajari,	Bagi saya membagikan informasi baru kepada rekan kerja hanya dalam situasi	Saya membagikan pengetahuan baru kepada rekan kerja hanya jika saya merasa	terkadang berusaha aktif memberitahukan informasi atau	Pegawai cenderung mencari atau menambah pengetahuan ketika hanya dibutuhkan di tempat kerja. Sehingga kurang k
VARIABEL	PERRANYAAN	R1	R2	R3	R4	R5	KESIMPULAN
	saya tentang hal itu.	saya peroleh kepada rekan kerja saya	sehingga tidak selalu memberitahu kannya kepada rekan kerja	tertentu, namun tidak secara konsisten	informasi tersebut relevan, tetapi tidak selalu setiap kali saya mempelajari hal baru.	pengetahuan baru yang saya pelajari	koordinasi antar sub bidang dan pegawainya sehingga dapat menjadi penghambat koordinasi dan menyebabkan konflik antar pegawai karena

							keinginan motivasi yang berbeda-beda.
Work Life Balance	Saya dapat menjalankan pekerjaan dengan fokus tanpa terganggu masalah rumah.	Saya sering merasa sulit berkonsentrasi pada pekerjaan karena masalah di rumah memengaruhi pikiran saya secara signifikan	cukup sering terganggu oleh persoalan keluarga sehingga fokus saya dalam bekerja menjadi kurang maksimal	terkadang dapat fokus bekerja meskipun ada masalah di rumah, namun pada waktu tertentu saya tetap merasa terganggu	perhatian saya sering terpecah antara pekerjaan dan masalah pribadi, sehingga sulit untuk mempertahankan fokus penuh di tempat kerja.	Jadwal kerja saya sangat kaku dan tidak ada ruang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan atau urusan pribadi	Mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan waktu kerja dengan aktivitas pribadi <i>Work Life Balance</i> yang didominasi oleh pegawai wanita yang mengharuskan Intensitas kerja pada umumnya tinggi menumpuk tetapi juga harus memikirkan pekerjaan di rumah.
Efikasi Diri	Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah jika ada sesuatu yang menghambat tujuan saya	sering kesulitan menemukan solusi ketika menghadapi hambatan, sehingga tujuan saya kerap tertunda atau tidak tercapai	Saya kadang dapat menemukan cara untuk mengatasi hambatan, tetapi tidak selalu berhasil menyelesaikan masalah secara efektif	Terkadang saya dapat menemukan cara untuk menyelesaikan masalah ketika menghadapi hambatan, namun tidak selalu konsisten.	Saya mencari solusi untuk mengatasi hambatan yang muncul, sehingga tujuan saya tetap dapat dicapai	Kurang serius dalam menyelesaikan masalah, sehingga sering kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah saya tetapkan	Mengalami tekanan mental tinggi karena tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan di kantor. Pikiran sering terganggu dan pekerjaan menjadi tidak ideal yang mengakibatkan menurunnya kinerja dan efikasi diri untuk memotivasi dalam bekerja

Sumber: Wawancara Peneliti dengan pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi (2025)

Wawancara ini dilakukan pada bulan Mei 2025 melalui pendekatan semi-terstruktur, dengan fokus pada pengalaman pribadi mereka terkait *kinerja* dan *efikasi diri*. Data ini memberikan gambaran awal tentang tekanan kerja yang dihadapi karyawan dan menjadi dasar untuk pengembangan penelitian ini. Pada dinas perdagangan dan transmigrasi ini di dominasi oleh pegawai wanita yang mengharuskan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya dimana bisa diperhatikan pada absensi pegawai pada rekapitulasi AbOn yang tidak

mencapai 100% dan kurangnya perhatian dalam disiplin kerja karena masih banyak ditemukan pegawai yang terlambat masuk dengan alasan mengerjakan pekerjaan rumah terlebih dahulu.

Peningkatan kinerja dalam organisasi sektor publik merupakan tantangan berat bagi pemerintah dan manajer publik. Meskipun dalam mengelola dan meningkatkan kinerja organisasi sektor publik melalui karyawannya merupakan tantangan yang berat (Asif & Rathore, 2021), namun dengan pengelolaan yang serius maka kendala-kendala yang dihadapi dapat diatasi. Banyak Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat terpengaruhi secara maksimal pada tujuan perusahaan. salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meraih kinerja pegawai secara optimal adalah dengan memperhatikan *Knowledge* atau pengetahuan para pegawainya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti yang dilakukan dengan salah satu karyawan Dinas Perdagangan dan transmigrasi mengenai pengetahuan masing-masing karyawan dimana kenyataannya semakin sedikit masa kerja pegawai maka semakin sedikit juga pengetahuan mengenai lingkungan bagian kerjanya Hal ini dapat dilihat dari *skill* pegawai yang menyebabkan kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang dengan pengetahuan yang tinggi akan membantu meningkatkan efisiensi mengembangkan

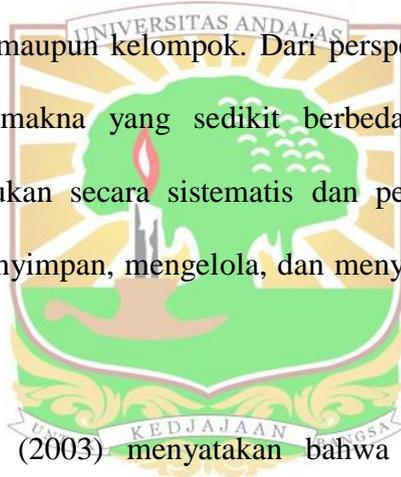
pengetahuan dan cepat dalam mengambil keputusan berbeda dengan karyawan yang masih memiliki masa kerja dibawah 5 tahun karena belum cukupnya pengalaman pada bagian bidang tersebut. Pengetahuan yang berbeda-beda pada setiap bidang pekerjaanya karena tergantung kepada penempatan karyawan tersebut di bagian bidang apa dan setiap bidang memiliki tupoksi yang berbeda-beda. Atasan tentu melihat kemampuan dan pengetahuan masing-masing karyawannya dengan memberi pengalaman langsung untuk terjun kelapangan. Hal ini sering membuat karyawan jadi tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang membuat tingkat stress semakin tinggi.

Kinerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Peran pengetahuan dalam kelangsungan hidup organisasi dianggap sebagai faktor penting dalam organisasi (Lukito & Ondi, 2020). Untuk itu, setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi (Booklet BKN). Terdapat tiga aspek dalam kompetensi yang harus dikembangkan, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Booklet BKN). Ketiga aspek tersebut sangat dibutuhkan agar kinerja pegawai ASN dapat meningkat sesuai dengan perubahan lingkungan seperti perubahan regulasi, perkembangan teknologi, dan kebutuhan adaptasi yang cepat dalam instansi pemerintah.

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai ASN melalui ketiga aspek diatas, maka perilaku berbagi pengetahuan menjadi komponen penting untuk dikembangkan. Berbagi pengetahuan sebagai salah satu dimensi sangat penting

dalam manajemen pengetahuan dan diperlukan oleh karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, meningkatkan kreativitas, dan menambah kepercayaan diri karyawan agar dapat berinovasi yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Proses berbagi pengetahuan berkorelasi positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Sejalan dengan pernyataan Bergeron (2003), manajemen pengetahuan (knowledge management) didefinisikan sebagai kemampuan untuk menangkap, menyimpan, dan mengakses secara selektif pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan serta pengambilan keputusan oleh manajer maupun karyawan, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Dari perspektif pegawai, knowledge management memiliki makna yang sedikit berbeda, yaitu sebagai strategi optimalisasi yang dilakukan secara sistematis dan penuh pertimbangan untuk memilih, menyaring, menyimpan, mengelola, dan menyampaikan informasi yang dianggap penting.



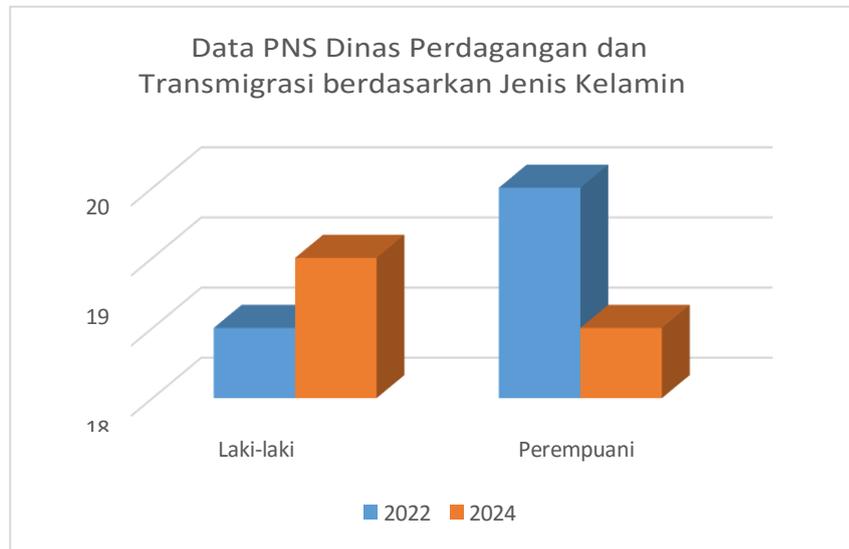
Goff dan Jones (2003) menyatakan bahwa *knowledge management* merupakan alat, teknik, dan juga strategi yang digunakan untuk memelihara, menganalisis, mengorganisir, mengembangkan, dan membagi keahlian pegawai. Jadi dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa *knowledge management* merupakan pengelolaan yang terorganisir dari pengetahuan-pengetahuan yang ada sehingga pengetahuan tersebut dapat digunakan dan bermanfaat secara efektif untuk memberikan keunggulan kompetitif kepada suatu perusahaan. Pada dasarnya, *knowledge management* merupakan sebuah konsep untuk mengelola

pengetahuan yang ada agar pengetahuan tersebut tidak hilang dari sebuah perusahaan. Untuk itu, sebaiknya dipahami dulu pengertian yang sesungguhnya dari istilah pengetahuan untuk lebih memahami konsep ini.

Salah satu cara organisasi untuk mengatasi burnout adalah melalui penerapan *knowledge* yang efektif. Pengetahuan bertujuan untuk mengelola pengetahuan secara sistematis sehingga karyawan dapat bekerja lebih efisien dan merasa lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Pengetahuan yang terorganisir dengan baik memungkinkan karyawan mengakses informasi yang relevan, memecahkan masalah dengan lebih mudah, dan mengurangi kebingungan yang sering kali menjadi penyebab stres kerja. Putri dan Permatasari (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan acuan dalam pencapaian kinerja perusahaan dimana pengelolaan karyawan yang merupakan bagian dari sumber daya potensial sangat dibutuhkan.

Selain itu, pentingnya *work life balance* semakin diakui dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia, lebih produktif, dan lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Work life balance yang buruk dapat memperburuk risiko burnout, sementara WLB yang baik memberikan ruang bagi karyawan untuk melepaskan diri dari tekanan kerja. Berikut data gender pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir selatan :

Tabel 1.6
Perbandingan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Dinas Perdagangan dan Transmigrasi 2024

Pada data Tabel 1.6 bisa kita lihat bagaimana pegawai dinas perdagangan dan transmigrasi di dominasi oleh perempuan dan rata-rata sudah menikah jadi hal ini penting karena banyak perempuan memikul tanggung jawab ganda baik sebagai pekerja profesional maupun pengelola rumah tangga. Mengatur work-life balance bukan hanya soal fasilitas, tapi juga **budaya kerja dan dukungan struktural**. Ketika perempuan bisa bekerja tanpa meninggalkan perannya di rumah, produktivitas dan loyalitas mereka terhadap instansi juga akan meningkat dan kinerja juga akan membaik. Pegawai Dinas sering menghadapi beban kerja yang berat dan tekanan tinggi akibat tuntutan pelayanan publik yang harus selalu responsif, transparan, dan berkualitas. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat memicu burnout, dan kelelahan dalam memotivasi diri yang berdampak pada penurunan produktivitas, kualitas layanan, dan bahkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Nilai-nilai dasar (*core values*) ASN BerAKHLAK ini menjadi bagian penting dalam bekerja. Nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK ini bertujuan untuk memperkuat regulasi kerja yang mendorong pembentukan karakter ASN profesional. Dengan karakter yang kuat maka akan meningkatkan budaya organisasi yang positif.

Keseimbangan kerja hidup merupakan topik penting bagi karyawan terlepas dari sifat pekerjaannya karena keluarga dan karier merupakan aspek kehidupan yang tidak dapat dipisahkan. Dengan demikian, penting untuk membantu karyawan mencapai rasa keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi untuk meningkatkan keterikatan kerja, produktivitas, dan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang dapat mencegah atau mengurangi burnout, baik dari sisi organisasi maupun individu. Untuk itu *Knowledge Sharing* merupakan pendekatan organisasi untuk mendukung karyawan dengan pengetahuan yang relevan, sehingga mereka lebih mampu menangani beban kerja yang kompleks dan peran *Work Life Balance* menyoroti keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai elemen penting untuk mencegah stres dan kelelahan.

Melalui penelitian ini, penulis ingin mengkaji bagaimana pengaruh *knowledge sharing* dan *work life balance* terhadap Kinerja Pegawai, dengan menambahkan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *Self Efficacy*, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi

organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Peran *Work Life Balance* disini adalah untuk melihat bagaimana pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi sering bekerja dengan jadwal yang padat, tugas yang terus bertambah, dan tuntutan dari berbagai pihak (atasan, masyarakat, dan rekan kerja). Jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak terjaga akan mengakibatkan pegawai berisiko mengalami kelelahan fisik dan mental yang memengaruhi kinerja mereka. Konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga dapat memicu stres kronis yang memperburuk risiko burnout. Penelitian ini dapat membantu organisasi Dinas Perdagangan dan Transmigrasi memahami pentingnya mendukung melalui kebijakan, seperti jadwal kerja yang fleksibel, cuti yang memadai, dan program kesejahteraan karyawan.



Peran *Self Efficacy* sebagai variabel mediasi dalam Pekerjaan Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi memberikan keyakinan terhadap kemampuan diri, sangat penting dalam pekerjaan pegawai dinas, karena Pegawai sering dihadapkan pada situasi kompleks yang membutuhkan **inisiatif dan solusi kreatif**. Pegawai dengan *self efficacy* tinggi cenderung lebih resilien, percaya diri, dan mampu mengelola tekanan kerja dengan baik. Sebaliknya, pegawai dengan *self efficacy* rendah cenderung mudah merasa kewalahan, yang meningkatkan risiko burnout. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana berbagi

pengetahuan dan WLB dapat meningkatkan *self efficacy*, yang pada akhirnya membantu pegawai dinas mengelola tekanan kerja dengan lebih baik.

Hal ini akan mempengaruhi *Self Efficacy* faktor psikologis yang dapat memediasi hubungan antara *Knowledge Sharing* dan *Work Life Balance* terhadap Efikasi diri. Individu dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan mengelola tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, departemen Sumber Daya Manusia sangat memprioritaskan pengetahuan karyawan. Setiap jenis pekerjaan memerlukan tidak hanya keahlian atau kemampuan individu, tetapi juga memastikan bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin. Tanpa pengetahuan yang cukup, karyawan akan kesulitan untuk bertindak atau mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi sebagian masih memiliki kepribadian suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada pegawai kontrak sehingga keinginan untuk meningkatkan diri sendiri belum maksimal, dan juga atasan kurang *intens* dalam memberikan arahan kepada pegawai bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja pegawai, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak optimal.

Ini dibuktikan dengan Indeks Profesionalitas ASN Range penilaian IP ASN 0-100, dibagi dalam kategori; sangat tinggi (91-100), tinggi (81-90), sedang (71-80), rendah (61-70), dan sangat rendah (dibawah 60). Indeks Profesionalitas

ASN di Kabupaten Pesisir Selatan secara penilaian masih dalam kategori sangat rendah, yakni sebesar 48.78. Secara peringkat di Sumatera Barat nilai Indeks Profesionalitas ASN yang terbaik adalah 76.58 oleh Kota Padang Panjang. (RPJM 2024) Berdasarkan hal-hal tersebut maka BKPSDM melakukan penurunan target capaian untuk tahun 2023 menjadi 58, tahun 2024 menjadi 59, tahun 2025 menjadi 60 dan pada tahun 2026 menjadi 62.

Instansi pemerintahan merupakan organisasi yang penting Untuk menghasilkan kualitas pegawai kompeten dan profesional. Menurut data yang diperoleh dari karyawan yang bekerja pada Dinas Perdagangan dan Transmigrasi dapat disimpulkan bahwa salah satu bentuk penempatan karyawan pada masing-masing bidang pekerjaan yang tidak semua sesuai dengan skill yang dimiliki oleh seorang karyawan. Hal ini tentunya menimbulkan kecemburuan sosial dari masing-masing pekerja yang dirasa seharusnya tidak menanggung tanggung jawab yang begitu besar. Yang dapat menyebabkan karyawan sulit dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Hal tersebut tentunya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan dan tingkat motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui terjadinya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan melalui pengalaman kerja dan motivasi kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dirumuskan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Knowledge Sharing terhadap Self efficacy Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.
2. Bagaimana pengaruh Work Life Balance terhadap self efficacy Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.
3. Bagaimana pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.
4. Bagaimana pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.
5. Bagaimana pengaruh self efficacy terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan.
6. Bagaimanakah pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan dengan Self Efficacy Sebagai mediasi ?
7. Bagaimanakah pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi Kab. Pesisir Selatan dengan Self Efficacy Sebagai mediasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing terhadap Self Efficacy pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi
2. Untuk mengetahui work life balance terhadap self efficacy pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi.
3. Untuk mengetahui Knowledge Sharing terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi.
4. Untuk mengetahui work life balance terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi.
5. Untuk mengetahui self efficacy terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi.
6. Untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi dengan self efficacy sebagai mediasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Transmigrasi dengan self efficacy sebagai mediasi.



1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat dimanfaatkan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

- a. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman terutama dalam bidang MSDM
- b. Sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan.
- c. Untuk memperoleh pengalaman yang sifatnya praktis menambah pengetahuan dan wawasan.

2. Bagi lembaga

- a. Sumber informasi dikemudian hari bagi mereka yang akan mengadakan penelitian
- b. Sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja yang terampil dibidangnya
- c. Sebagai bahan untuk tambahan bacaan dalam pengetahuan dan pembelajaran khususnya dalam konsentrasi SDM



3. Bagi Perusahaan dan Instansi

Dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan pengetahuan management keseimbangan kehidupan dan pekerjaan untuk meningkatkan efikasi diri pegawai serta unsur unsur apa saja yang membuat karyawan meningkatkan kinerja, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan dikemudian hari.

1.4 Batasan Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya membahas mengenai masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, dan berbagi pengetahuan. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar knowledge sharing dan work life balance terhadap kinerja pegawai dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi di Dinas Perdagangan dan Transmigrasi. Hal tersebut dilakukan agar hasil penelitian lebih terfokus dan mendalami permasalahan serta menghindari penafsiran yang berbeda.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk gambar ringkas dalam penelitian skripsi ini maka dapat dibagi menjadi 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan teoritis yang digunakan, Tinjauan penelitian terdahulu, Mengembangkan kerangka berpikir, Pengembangan Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN



Bab ini membahas tentang variabel penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, populasi dan sampel, defenisi operasional, teknik analisis data, hasil uji validitas dan realibitas data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang Gambaran umum penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian dan saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi di tempat diteliti.

