

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling berpengaruh dalam sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi merupakan tugas yang sangat penting, karena menyangkut kehidupan kedepan suatu organisasi. Berhasilnya suatu organisasi tergantung bagaimana organisasi tersebut mampu mengelolah sumber daya manusianya sehingga mampu meningkatkan kinerja dengan maksimal.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sementara itu Lengkong, dkk (2019:282) menyatakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Organisasi harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik dan optimal agar dapat unggul dalam persaingan yang akan dihadapi. Organisasi juga harus mampu menumbuhkan kepuasan terhadap karyawan, karena jika karyawan merasa tidak puas maka juga akan berdampak pada kinerjanya.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan hubungannya sangat erat dengan hasil dari kinerja karyawan. Kristianto (2011:59) menyatakan kepuasan kerja juga

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sari (2018:33) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Febriyana (2015:7) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengelolaan pengetahuan juga sangat penting dilakukan oleh sebuah organisasi. Pengelolaan pengetahuan yang baik dapat digunakan meningkatkan kepuasan karyawan pada organisasi tersebut. Hal ini terbukti pada penelitian Prabowo (2014) yang menyatakan *Knowledge Management* mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin meningkat *Knowledge Management system*, cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal apabila didukung oleh pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Pengelolaan pengetahuan dapat meningkatkan motivasi dan keahlian setiap individu sehingga dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan. Falah (2017:195) menyebutkan bahwa manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Selain manajemen pengetahuan, keterampilan juga mempunyai pengaruh penting bagi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan penelitian yang dilakukan oleh Bolung, dkk (2018:3245) menyebutkan keterampilan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keterampilan kerja juga menjadi perhatian yang penting. Oleh karena itu keterampilan harus ditumbuhkan dan didorong. Jika keterampilan sudah dimiliki oleh karyawan, maka karyawan dapat merasa nyaman dengan pekerjaan yang diembannya. Keterampilan kerja juga mempunyai peranan pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laoh, dkk (2016)

menyatakan keterampilan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bolung, dkk (2018:3245) menyebutkan keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perlunya pengetahuan tentang birokrasi dan juga keterampilan untuk menunjang penyelesaian pekerjaan merupakan suatu kewajiban yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintahan desa. Karena dengan wawasan yang luas dan juga didukung dengan aparatur desa yang terampil, maka semakin mempermudah pekerjaan yang telah diemban, sehingga mampu membuat pemerintahan yang jauh lebih baik sesuai dengan cita-cita organisasi.

Pemerintah desa merupakan pihak yang memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu pemberian pelayanan publik. Baik buruknya pelayanan yang diberikan oleh pemerintahan desa kepada masyarakat tergantung kualitas, efektifitas, dan efesiansinya. Masyarakat sebagai pihak yang mendapat layanan, akan menerima pelayanan itu dengan berbagai persepsi kategori penilaian sangat memuaskan/sangat tidak memuaskan, sangat efektif dan efisien/sangat tidak efektif dan efisien hingga sampai terbaik pelayanannya. Akan tetapi penilaian masyarakat lebih cenderung banyak kurang baiknya.

Perangkat desa sebagai aparatur pemerintahan desa mempunyai tugas pokok pelayanan kepada masyarakat selain tugas penyelenggaraan dan pembangunan. Pelayanan kepada masyarakat yang biasa juga disebut pelayanan publik dapat diartikan segala bentuk pelayanan sektor publik yang dilaksanakan oleh aparatur desa dalam bentuk barang maupun jasa, yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kesadaran perlunya pelayanan publik yang terus lebih baik dan memuaskan sebetulnya sudah tumbuh dari diri pemerintahan yang sebelum-

sebelumnya, namun masih belum dilaksanakan oleh instansi penyelenggara pelayanan publik seperti yang telah diharapkan. Contohnya pelayanan pembuatan akta kelahiran yang molor.

Perangkat desa digunakan masyarakat sebagai media untuk menyelesaikan persoalan atau konflik yang ada di masyarakat. Akan tetapi sebagai media yang seharusnya menengahi konflik, malah membuat keputusan yang membuat kecewa masyarakat. Masyarakat sangat menyayangkan hal itu. Contohnya konflik petani tentang irigasi sawah. Selain itu juga banyaknya perangkat desa yang kurang disiplin dalam hal jam kerja. Aparatur pemerintah desa merupakan figur utama dalam penyelenggaraan desa seharusnya memiliki kemampuan, kredibilitas dan akuntabilitas.

Kecamatan Kedamean merupakan kecamatan yang ada di kawasan kabupaten Gresik Selatan. Karena wilayahnya yang agak jauh dari pusat pemerintahan daerah, sudah seharusnya kecamatan Kedamean mampu mengelola wilayahnya dengan baik. Kecamatan Kedamean mempunyai perangkat desa dengan jumlah 165. Berikut data mengenai jumlah perangkat desa yang ada di kecamatan Kedamean.

Tabel 1.1 Jumlah Perangkat Desa Kecamatan Kedamean

No.	Nama Desa	Jumlah Perangkat
1.	Kedamean	11
2.	Katimoho	9
3.	Tanjung	11
4.	Belahanrejo	10
5.	Slempit	9
6.	Sidoraharjo	13
7.	Mojowuku	11
8.	Glindah	13
9.	Tolong	9
10.	TuriRejo	13
11.	Lampah	14
12.	Cerman Lerek	11
13.	Menunggal	10
14.	Banyuurip	11
15.	Ngepung	10
	Jumlah	165

Sumber: Seksi Pemerintahan, 2019

Masyarakat masih belum begitu banyak tau tentang program-program apa yang dilakukan oleh desa, hal demikian terjadi karena kurangnya menginformasikan atau kurangnya komunikasi kepada masyarakatnya. Kurangnya informasi kepada karang taruna misalnya. Perangkat desa dalam menjalankan program-programnya masih kurang mampu memanfaatkan atau memberdayakan sumber daya desa. Dari jumlah perangkat desa di atas. Perangkat desa seharusnya mempunyai kemampuan untuk memberdayakan sumber daya yang ada di desa. Baik memberdayakan sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber daya lain yang ada di desa. Hal tersebut merupakan hal yang diinginkan oleh masyarakat, tetapi kenyataan tidak sesuai dengan keinginan. Perangkat desa masih kurang mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada. Padahal sumber daya manusia yang ada di desa mampu digunakan untuk menjadikan desa jauh lebih baik. Dalam hal ini kurang memberdayakan pemuda.

Pengalaman dari pemuda yang ada di desa Slempit, perangkat desa kurang memberdayakan organisasi karang taruna yang *notabene* merupakan organisasi kumpulan pemuda. Perangkat desa masih belum menerima aspirasi pemikiran-pemikiran dari pemuda, hal ini terbukti bahwa ketika ada rapat desa seringkali perwakilan pemuda yang diwakili oleh karang taruna tidak diundang atau tidak diikuti sertakan dalam rapat. Selain itu, pemuda juga tidak diikutsertakan dalam pembangunan lapangan sepak bola, padahal yang lebih berpengalaman mengenai bagaimana bentuk atau model yang cocok untuk lapangan sepak bola adalah pemuda. Hal yang demikian juga tidak jauh beda dengan perangkat desa yang ada di desa lain. Sumbangsih pemikiran pemuda sangat dibutuhkan, jangan sampai inspirasi-inspirasi pemikiran dari pemuda tidak dihiraukan, karena pemuda kedepan akan menjadi agen perubahan bagi desa.

Berdasarkan hal tersebut menarik minat penulis untuk melakukan penelitian pada perangkat desa yang ada di kecamatan kedamean dengan judul “PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (*INTERVENING*)”. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penelitian ini akan menguji pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*). Adapun permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa?

2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa?
3. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa?
4. Apakah keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perangkat desa?
6. Apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja?
7. Apakah keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa.
2. Untuk menganalisis apakah keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa.
3. Untuk menganalisis apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.
4. Untuk menganalisis apakah keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.
5. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

6. Untuk menganalisis apakah manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis apakah keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta menambah pengetahuan.

2. Bagi Organisasi

Manfaat bagi organisasi dapat mengukur pengaruh manajemen pengetahuan dan keterampilan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja, dapat dijadikan sebagai referensi dan evaluasi dalam menentukan kebijakan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Pihak Lain

Manfaat yang diharapkan untuk pihak lain dapat digunakan sebagai pengetahuan dan referensi sebagai acuan pembelajaran untuk penelitian yang akan dilakukan.

4. Bagi Pengembangan Ilmu

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini bagi pengembangan ilmu adalah menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai teori manajemen pengetahuan, keterampilan, kepuasan kerja dan kinerja.