

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam konteks institusional, pemerintah memerlukan partisipasi sumber daya manusia yang sangat penting untuk membantu mencapai tujuan kelembagaan. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari sekelompok pegawai atau karyawan yang berkontribusi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Karyawan atau tenaga kerja ialah sumber daya yang sangat penting dalam suatu lembaga, baik organisasi, institusi maupun instansi pemerintah. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas maka tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik (Kusumaryoko, 2021).

Bagaimana pun rencana idealnya, tidak juga disertai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Oleh karena itu kepuasan kerja dirasa perlu oleh organisasi agar tetap menjaga karyawan bekerja secara optimal. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang (Lian, 2017).

Kepuasan Kerja adalah seberapa puas karyawan mengukur jenis pekerjaan mereka yang kaitannya dengan tugas, hasil kerja yang dicapai, bentuk keuntungan, kenikmatan dari pekerjaan, perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka. Hasil penilaian yang memungkinkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya dan membantu menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Husainah et al., 2023).

Belakangan ini, kepuasan kerja menjadi semakin penting dalam konteks organisasi. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan dapat menjadi akar masalah dalam organisasi, seperti tingginya tingkat pergantian karyawan, konflik antara manajer dan karyawan, serta berbagai masalah lain yang mengganggu tercapainya tujuan organisasi. Dari sudut pandang karyawan, ketidakpuasan dapat mengakibatkan penurunan motivasi, semangat kerja, dan kinerja, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019).

Mengingat pentingnya kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi pekerja dan organisasi, apabila pegawai dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka maka hal tersebut akan tercermin. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat luas, kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, jenis pekerjaan, hubungan kerja, pengalaman kerja.

Tabel 1. 1 Kepuasan kerja karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah anda merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan?	20	5
2	Apakah anda merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan?	18	7
3	Apakah pekerjaan anda sesuai dengan minat dan keahlian?	16	9
4	Apakah hubungan antar karyawan terjalin baik?	17	8
5	Apakah anda merasa pengalaman kerja dihargai?	22	3

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan, 2023

Berdasarkan hasil pra riset dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan berjumlah 25 karyawan secara keseluruhan sudah baik, akan tetapi ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas saat menjalankan tugas dari organisasi.

Menurut Krisnaldly, (2020) untuk mendapatkan kepuasan yang maksimal seorang karyawan membutuhkan keyakinan akan kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan di dalam organisasi untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras, dengan timbal balik antara karyawan dan perusahaan untuk membuat karyawan puas. Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal, seorang karyawan membutuhkan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan peran pekerjaannya.

Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki oleh karyawan yang mengarahkan pada perilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada akhirnya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan akan membawa hasil dari tujuan suatu organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh karyawan baik maka akan menghasilkan hasil yang baik (Kumalasari & Yoga, 2022).

Kompetensi merupakan kombinasi dari *skill*, *knowledge*, dan *attitude* yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan kegiatan yang berhubungan dengan meningkatnya kompetensi seorang karyawan agar menciptakan kepuasan kerja yang tinggi (Krisnawati & Bagia, 2021).

Pada Peraturan Bupati (PERBUP) No 88 tahun 2021, pegawai yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator dan jabatan pengawas pada Perangkat Daerah wajib memenuhi persyaratan kompetensi secara teknis, manajerial, sosial struktur dan kompetensi pemerintahan. Kompetensi teknis diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis yang dibutuhkan dengan sertifikasi.

Kompetensi manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan, kompetensi sosial kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. kompetensi pemerintahan antara lain kompetensi pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terikat dengan kebijakan Desentralisasi, hubungan Pemerintah Pusat dengan daerah, pemerintah umum, pengelolaan keuangan daerah, Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, hubungan Pemerintahan Daerah dengan DPRD, serta etika pemerintahan.

Guna Meningkatkan Manajemen Internal Perangkat Daerah maka dibutuhkan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang didalamnya mencakup kebijakan dalam meningkatkan kuantitas dan kompetensi pegawai, guna untuk Terwujudnya Kejayaan Lamongan yang Berkeadilan dan Mewujudkan Kehidupan Bermasyarakat Yang Sejahtera, Religius-berbudaya, Aktif Dalam Pembangunan, Serta Lingkungan Yang Aman Dan Tenram, maka dalam mencapai tujuan dan sasaran tersebut perlu adanya kebijakan yang dibuat, salah satunya dalam meningkatkan kuantitas dan kompetensi pegawai. Target dan realisasi pegawai dapat dilihat dari data di bawah ini:

Tabel 1. 2 Data Target Realisasi Kompetensi Pegawai

Tahun	Target Realisasi	Kondisi Akhir
2020	87,11	Nilai SAKIP pada tahun 2022 adalah 89,07
2021	87,13	
2022	87,14	
2023	87,15	

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Dari data tabel 1.2 diketahui bahwa nilai SAKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik pada tahun 2022 tercatat 89,07 yang berartikan target terealisasi. Namun upaya kebijakan dalam kompetensi pegawai dapat ditingkatkan lebih lanjut untuk mencapai peningkatan yang lebih sempurna. Karena di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, desain lingkungan kerja yang tidak menarik membuat kurang dalam meningkatkan minat karyawan dan fasilitas ruang yang kurang kreatif dan kolaboratif yang membuat semangat karyawan menurun sehingga akan berdampak pada peningkatan kompetensi.

Kompetensi memang secara langsung berpengaruh pada kepuasan kerja. Namun dalam organisasi ada faktor *knowledge sharing* yang dapat menjadi penentu lain dalam kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa bahwa pengetahuannya diakui dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan, menjadikan karyawan merasa lebih terlibat, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan berbagi pengetahuan maka mereka belajar dari orang lain, menciptakan peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Orang yang merasa kompeten dan puas dalam pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat untuk berbagi pengetahuan (Nur Muthia Naseh et al., 2023).

*Knowledge sharing*, juga dikenal sebagai berbagi pengetahuan adalah metode atau langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada individu dalam suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi keahlian, teknik, pengalaman, dan ide mereka kepada anggota lain (Arfan & Trisninawati, 2023). *Knowledge sharing* juga merupakan interaksi sosial yang melibatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antara karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Peran *knowledge sharing* di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional, tentang prosedur, kebijakan, dan praktik terbaik, karyawan dapat mengurangi duplikasi pekerjaan, mengidentifikasi solusi masalah dengan cepat, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Informasi yang

terbagi juga memperkuat kolaborasi antar tim, memungkinkan mereka untuk bekerja lebih efektif dan sinergis.

*Knowledge sharing* di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sudah baik tetapi sebagian karyawan mengalami kesulitan dalam menyampaikan ide-ide mereka secara efektif, sehingga menyebabkan kurangnya pemahaman dukungan dari rekan-rekan mereka. Hal ini dapat terlihat dalam berbagai kegiatan organisasi, di mana beberapa anggota tim tidak mampu mengartikulasikan ide mereka dengan baik, sehingga sulit untuk meyakinkan pihak lain.

Kurangnya kemampuan komunikasi menciptakan ketidakpastian dan kebingungan di antara karyawan. Dibuktikan dalam Rencana Kerja-Organisasi Perangkat Daerah (RENJA-OPD) salah satu faktor penyebab tidak tercapainya program atau kegiatan yang dilaksanakan organisasi adalah komunikasi yang kurang efektif pada saat pelaksanaan kegiatan.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda-beda sehingga dapat dikatakan sebagai *research gap*. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menarik untuk dilakukan penelitian ulang mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh, Malini & Yulianty, (2023), Sinambel, (2020) & Yumhi, (2021) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Tetapi terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meidita, (2019) & Kurniani et al., (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, pada penelitian ini juga menambahkan variabel mediasi. *Knowledge sharing* ini di uji untuk mengetahui apakah variabel ini dapat memengaruhi hubungan antara kompetensi dengan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Komariyah, (2023) mengatakan bahwa *knowledge sharing* memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang beberapa fenomena tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Knowlegde Sharing* sebagai variabel mediasi Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan *Knowledge Sharing* pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing*?
4. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah *Knowledge Sharing* berperan memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan *Knowledge Sharing* pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap *knowledge Sharing*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk mengetahui peran *Knowledge Sharing* dalam memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi/organisasi  
Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada organisasi dalam memperhatikan kompetensi, *knowledge sharing* dan juga kepuasan kerja untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang lebih unggul.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya serta sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dimediasi *knowledge sharing*.