

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai daerah adalah pegawai yang ditugaskan di kantor pemerintahan daerah setingkat Provinsi, Kota, Kabupaten ataupun Desa. Hampir sama dengan pegawai yang bertugas di pusat, pegawai daerah juga berperan mengambil bagian dalam kebijakan yang mendukung kesejahteraan rakyat. Bahkan peran pegawai daerah juga sangat penting dalam perekonomian daerah. Sebagai sumber daya manusia yang unggul di daerahnya, pegawai daerah dituntut memecahkan masalah pemulihan industri daerah dan perbaikan pendidikan serta kesejahteraan daerah tersebut. Dengan begitu pegawai daerah dibagi menjadi berbagai bidang untuk menjalankan aktivitas mereka demi memajukan perekonomian pada daerah mereka masing – masing, Salah satunya adalah Dinas Lingkungan Hidup yang biasa disingkat dengan DLH.

DLH Kota Solok mempunyai tugas membantu pemerintah memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tata lingkungan, pengawasan dan pengendalian dampak lingkungan, konservasi dan kemitraan lingkungan serta kebersihan dan pertamanan serta tugas pembantuan, maka DLH perlu membangun budaya organisasi yang baik sehingga mampu mengarahkan pegawai yang berkiblat pada pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur 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 dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (**Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, 2020**).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sutrisno (2016) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan

dalam menjalankan tugas”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Sutrisno (2016) yaitu: (1) Efektifitas dan Efisiensi, (2) Otoritas dan Tanggung Jawab, (3) Disiplin, (4) Inisiatif. Indikator kinerja adalah sebagai berikut: (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Tanggung Jawab, (d) Kerjasama, (e) Inisiatif. (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan Instansi akan tercapai. Menurut Handoko (2018) kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai kemudian mempengaruhi kinerja pegawai, Sedangkan menurut Suryadi (2018) *knowledge management* (pengetahuan) adalah suatu langkah untuk menangkap, mengorganisasikan dan penyimpanan pengetahuan dan pengalaman dari setiap individu pegawai atau kelompok pegawai didalam sebuah instansi dan membuat pengetahuan tersedia untuk pegawai lainnya di dalam instansi (Arilaha, 2018).

Knowledge management pada mulanya diterapkan dalam dunia bisnis yang dapat membantu komunikasi dari top manajemen hingga ke bagian operasional untuk memperbaiki proses kerja dan juga sekumpulan praktek yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber daya manajemen. Pengetahuan adalah tentang mencari, membukakan, membagikan dan bersama-sama

menggunakan sumber daya yang paling berharga dari suatu organisasi keahlian, keterampilan dan kebijakan. Para manajer pengetahuan mencari aset-aset manusia ini, karena membantu orang-orang berkolaborasi dan belajar serta membantu orang-orang menghasilkan ide-ide baru dan mengerahkan ide-ide baru itu menjadi inovasi-inovasi yang sukses. **(Bangalino et al., 2019)**

Knowledge management is considered as an importance strategy for organisations survival in a high completion era. Organisations allocate maximum resources to manage their knowledge diversity to improve their organisation performance within a business environment. The knowledge-based economies are placed as an importance management strategy of knowledge which is considered as a vital element in supporting the sustainable of strategic competitive advantage (Omotayo). (Nurdin & Yusuf, 2020)

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai ciri khas yang dimiliki organisasi yang menjadi acuan bagi setiap anggota untuk melaksanakan tugas-tugas keorganisasian (Haryono, 2020). (Idowu, 2016) mendefinisikan istilah budaya organisasi ke dalam dua elemen penting yaitu stabilitas struktural dan integrasi. Elemen pertama, yaitu stabilitas struktural mengacu pada sekumpulan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh anggota organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain sehingga menjadi identitas organisasi. Elemen kedua, yaitu integrasi sebagai segudang pola perilaku, ritual, iklim, dan nilai-nilai yang bergabung untuk membentuk identitas organisasi. **(Nur et al., 2020)**

Organizational culture is a set of values, beliefs, attitudes and traditions that bind members of the organization together as a reference for working and

interacting with fellow members of the organization (Ancok). The definition of organizational by Amstrong in Ancok is that “organizational culture is the pattern of values, norms, beliefs, attitudes, and assumptions that may not have been articulated but shape how people behave and things get done. Values refer to what is believed to be important about how people and organizations behave. Norms are the unwritten rules of behaviour”. (Maryati et al., 2019)

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, Budaya mempunyai suatu peran pembeda, Artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Budaya organisasi membawa suatu identitas bagi para anggota organisasi. Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. Budaya organisasi juga meningkatkan kemantapan sistem social, Selain budaya organisasi yang baik diperlukan juga pengendalian internal dalam organisasi. Hal ini diperlukan untuk menjamin bahwa setiap kegiatan organisasi dilaksanakan sesuai aturan dan meminimalisir resiko terjadinya kecurangan-kecurangan yang dilakukan baik secara sengaja dan tidak sengaja. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah atau biasa disingkat SPIP adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan adanya Pengendalian Internal tersebut diharapkan

dapat menciptakan kondisi dimana terdapat budaya pengawasan terhadap kegiatan dan organisasi sehingga dapat mendeteksi sejak dini kemungkinan terjadinya penyimpangan serta meminimalisir terjadinya tindakan yang dapat merugikan negara (**Kesek et al., 2021**).

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk hasil dari perilaku karyawan dalam organisasi. Selanjutnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti motivasi, semangat kerja dan bentuk perilaku kerja yang lainnya, siklus respon – stimulus – respon perilaku karyawan ini terus berkembang. Ada beberapa pendapat yang mendefinisikan kepuasan kerja. Menurut Schermerhorn, et al. (2017) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana pegawai merasakan secara positif atau negative berbagai ragam dimensi dari tugas – tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Robbins (2017) menunjukkan kepuasan kerja seseorang dipengaruhi banyak aspek : a) Aspek aplikasi pekerjaan, b) Aspek pimpinan, c) Aspek lingkungan kerja, d) Aspek promosi atau pengembangan karier dan e) Aspek produk organisasi (**Sugama, 2017**).

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan/organisasi. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan/organisasi sesuai dengan apa

yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan/pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap pegawainya. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai (Kurniawan, 2020).

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai DLH di Kota Solok Tahun 2021

No	Bidang	Jenis Kepegawaian				TOTAL
		PNS	Kontrak	Kontrak Sukarela	Sukarela	
1	Lingkungan Hidup	8	2	1	4	15
2	Persampahan	4	4	4	2	14
3	Pertamanan dan Pemakaman	5	2	3	1	11
4	Sekretariat	11	5	4	3	23
5	UPTD Labor	2	1	0	5	8
TOTAL		30	14	12	15	71

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok 2020/2021

Dari table 1.1 diatas, dapat dilihat total pegawai secara keseluruhan di dinas lingkungan hidup kota Solok tahun 2021 berjumlah 71 orang, terdiri dari pegawai negeri sipil berjumlah 30 orang, pegawai kontrak berjumlah 14 orang, pegawai kontrak sukarela berjumlah 12 orang dan pegawai sukarela berjumlah 15

orang, serta pegawai pada bidang lingkungan hidup berjumlah 15 orang, bidang persampahan berjumlah 14 orang, bidang pertamanan dan pemakaman berjumlah 11 orang, bidang sekretariat berjumlah 23 orang dan bidang UPTD labor berjumlah 8 orang.

Tabel 1.2

Tingkat Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jenis Kelamin		
		Laki - laki	Perempuan	Jumlah
1	S2	5	3	8
2	S1	12	14	26
3	D4	-	-	-
4	D3	3	2	5
5	SMA Sederajat	14	18	32
TOTAL		34	37	71

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok 2020/2021

Tabel 1.3

Eselonering / Jabatan Struktural

No	Eselonering	Jenis Kelamin		
		Laki - laki	Perempuan	Jumlah
1	Eselon II	6	1	7
2	Eselon III	9	8	17
3	Eselon IV	6	1	7
TOTAL		21	10	31

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok 2020/2021

Berdasarkan hasil survey langsung dilokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti, seperti yang dilihat pada table diatas merupakan data kinerja pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok, mulai dari jumlah, tingkat

Pendidikan dan jabatan pegawai DLH. Dengan demikian, diharapkan para pegawai dapat bekerja sama secara sinergi baik secara vertikal maupun horizontal untuk menjalankan tugas serta bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan organisasi. Semua itu dapat terlaksana apabila instansi mampu mengoptimalkan semua anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan efisien.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah disebutkan, kinerja pegawai yang mempengaruhi kepuasan kerja, memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi serta knowledge management yang terjadi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. Keterkaitan tersebut adalah ketika pegawai merasa puas dan mampu meningkatkan kinerjanya, maka pegawai tersebut akan terus menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, ini berhubungan dengan budaya yang berlaku di organisasi. Hal ini akan berbeda apabila pegawai kurang atau bahkan tidak dapat meningkatkan kinerja, maka pegawai tersebut akan menunjukkan sikap negatif yang berdampak pada lemahnya knowledge management yang terbentuk.

Penelitian yang saya lakukan ini mengacu pada Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Arilaha, Muhammad Asril dan Farah Nuradhillah pada tahun 2018, yang berjudul, Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan, dimana terdapat Persamaan Variabel X dan Y dengan Penelitian ini yaitu Knowledge Management sebagai Variabel X1 dan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Y, Serta Objeknya yang sama yaitu Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH), Perbedaan yang terdapat pada Penelitian tersebut adalah tidak memiliki 2 Variabel X dan tidak

memiliki Variabel Z, sedangkan dalam Penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu Variabel X1 Knowledge Management, Variabel X2 Budaya Organisasi, dan Variabel Z yaitu Kepuasan Kerja (Sebagai Variabel Intervening).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SOLOK “.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok :

1. Masih rendahnya *Knowledge Management* berdampak pada Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
2. Terjadinya penurunan Budaya Organisasi Kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok disebabkan oleh Kinerja Pegawai yang belum berjalan dengan baik.
3. Turunnya Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok disebabkan Oleh *Knowledge Management* Yang Belum Berjalan Dengan Baik.

4. Minimnya Budaya Organisasi terhadap pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
5. Rancangan Kerja Yang Belum Terealisasi Didalam Menentukan Target Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
6. Masih Rendahnya Kinerja Pegawai disebabkan oleh Kepuasan Kerja Yang Kurang Baik. pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok
7. Masih Rendahnya kemampuan Pegawai dalam Bekerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
8. Tingkat Kepuasan Kerja yang menurun disebabkan oleh factor Knowledge Management yang cenderung kurang mendukung terhadap pencapaian kinerja pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
9. Tidak efektifnya dalam penempatan posisi kerja dari kemampuan kinerja yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
10. Rendahnya tingkat Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi (X) sebagai variabel independent, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel

dependent,serta Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
3. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
6. Apakah Knowledge Management diintervening oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
7. Apakah Budaya Organisasi diintervening oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah ,penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
6. Untuk mengetahui pengaruh Knowledge Management diintervening oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi diintervening oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang *Knowledge Management* yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan dengan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan. serta penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penambahan pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan lalu disimpulkan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan, wawasan serta sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.

1.6 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar permasalahan yang dibahas pada penelitian dapat lebih terarah maka perlu adanya batasan terhadap ruang lingkup pembahasan. Adapun ruang lingkup pembahasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
2. Responden pada penelitian ini yaitu Pegawai nya sendiri.
3. Analisis penelitian dilakukan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari hasil kuisisioner.
4. Faktor yang diteliti adalah pengaruh *Knowledge Management* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

1.7 Lokasi

Untuk melakukan penelitian dan pengolahan data, dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.