

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor yang sangat penting bahkan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan, maka semakin baik kinerja perusahaan tersebut. Menurut Pandabanjal (2024), sumber daya manusia (SDM) adalah yang paling strategis dari berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi. Jika SDM tidak ada, sumber daya lain tidak dapat digunakan atau dikelola untuk menghasilkan output. Dengan kata lain, kinerja pegawai adalah faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada instansi. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara pengembangan terhadap sumber daya manusia agar dapat mengembangkan kinerja. Untuk mewujudkannya, perusahaan melakukan berbagai upaya, seperti mengadakan pelatihan, seminar, atau mewajibkan karyawan bergabung dengan organisasi profesi tertentu, dan lain sebagainya.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Dita & Ismail, 2023). Kinerja digunakan untuk mengukur seberapa besar pencapaian yang telah di capai oleh suatu organisasi atau instansi. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan memiliki visi dan misi serta program kerja yang harus di capai sesuai dengan program yang telah dibuat.

Menurut Kuruppu et al. (2021), karyawan dianggap sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi karena keberhasilan atau bahkan kegagalan organisasi didukung oleh kinerja karyawan. Sedangkan menurut Suparjo et al. (2023), kinerja merupakan suatu usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik secara kuantitas maupun kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dan semakin besar tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap keberlangsungan organisasi (Setiyadi & Wartini, 2016). Namun, perlu dipahami bahwa kinerja tidak selalu konsisten. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang mengalami peningkatan ataupun penurunan.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan perumahan, kawasan permukiman, dan pertanahan di wilayah Kabupaten Kuningan. Disperkimtan bertanggung jawab untuk merumuskan dan melaksanakan kebijakan bidang perumahan, permukiman, dan pertanahan di Kabupaten Kuningan. Tugasnya meliputi pengelolaan izin membuka lahan, pengembangan lingkungan permukiman, pengawasan tata bangunan, dan berbagai aspek terkait pembangunan perumahan serta pertanahan di wilayah kabupaten kuningan.

Berikut adalah predikat penilaian pelaksanaan kinerja pegawai menunjukkan sebagai objektivitas dalam penilaian kinerja pegawai:

Tabel 1.1
Predikat Penilaian Pelaksanaan Kinerja Pegawai

Predikat Penilaian Kinerja	Nilai Kerja Berdasarkan Ketercapaian Target Dan Kesesuaian Kerja
Sangat baik	91 – 100
Baik	76 – 90
Cukup	61 – 75
Kurang	51 – 60
Sangat kurang	< 50

Sumber: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan, 2024

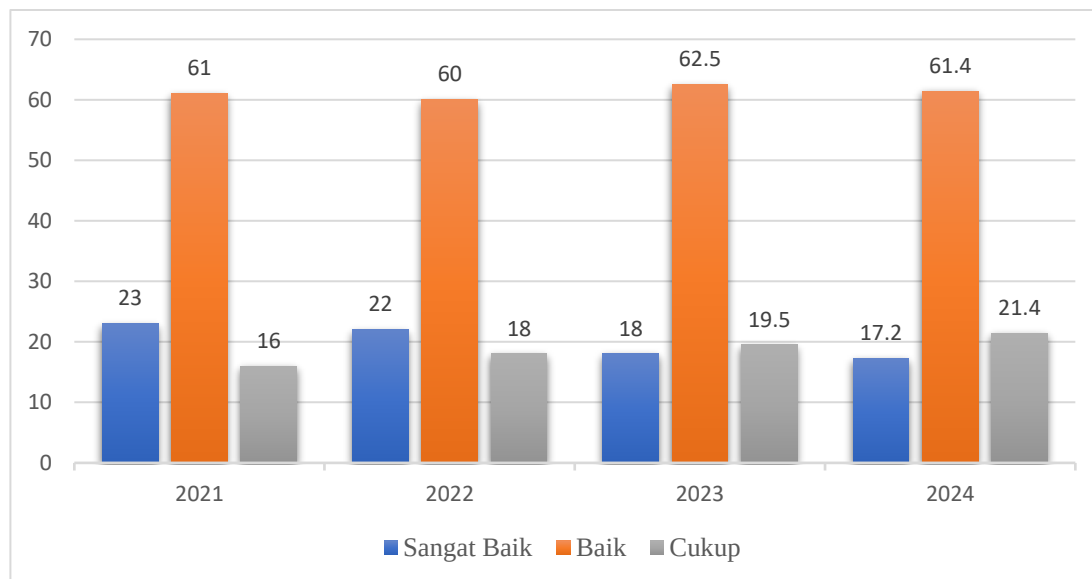
Berikut ini penilaian kinerja pada pegawai ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan.

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Pegawai ASN Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan Tahun 2021-2024

Kriteria	2021		2022		2023		2024	
	Jumlah pegawai	%	Jumlah pegawai	%	Jumlah pegawai	%	Jumlah pegawai	%
Sangat baik	17	23%	16	22%	13	18%	12	17,2%
Baik	45	61%	44	60%	45	62,5%	43	61,4%
Cukup	12	16%	11	18%	14	19,5%	15	21,4%
Kurang	-	-	-	-	-	-	-	-
Sangat kurang	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	74	100%	73	100%	72	100%	70	100%

Sumber data: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu terjadi penurunan kriteria penilaian sangat baik dan baik, namun terjadi peningkatan kriteria penilaian cukup pada tahun 2024. Secara keseluruhan penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada capaian SKP mengalami penurunan dari tahun 2021 – 2024. Dimana pada tahun 2021 kinerja pegawai pada kriteria “sangat baik” sebanyak 17 pegawai atau (23%) dan kriteria “cukup” sebanyak 12 pegawai atau (16%) dari 74 pegawai, tahun 2022 pada kriteria “sangat baik” 16 pegawai atau (22%) dan kriteria “cukup” sebanyak 11 pegawai atau (18%) dari 73 pegawai, tahun 2023 pada kriteria “sangat baik” sebanyak 13 pegawai atau (18%) dan kriteria “cukup” sebanyak 14 pegawai atau (19,5%) dari 72 pegawai, tahun 2024 pada kriteria “sangat baik” sebanyak 12 pegawai atau (17,2%) dan kriteria “cukup” sebanyak 15 pegawai atau (21,4%) dari 70 pegawai. Dari tabel diatas setiap tahunnya jumlah penilaian kinerja mengalami penurunan dari tahun 2021 - 2024.



Sumber data: Diolah peneliti, 2025

Gambar 1.1
Grafik Penilaian Kinerja Tahun 2021 - 2024

Penurunan penilaian kinerja yang terus bertambah dari tahun ke tahun hal ini lah yang dapat mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai dan dapat menyebabkan kondisi kurang baik untuk kedepannya dalam mencapai tujuan dan program yang akan di lakukan. Dan mempengaruhi pada capaian kinerja pagawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan yang mengakibatkan tidak tercapainya Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari tahun ke tahun.

Permasalahan lainnya terlihat dari target kerja prgawai, hal ini menunjukkan kurangnya prioritas manajemen waktu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan target capaian yang telah di tetapkan dalam SOP. Fenomena tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4

Tabel 1.3
Target Capaian Kinerja Pegawai

Jenis Pekerjaan	Target Kerja	Realisasi
Laporan kerja harian	15 menit sebelum jam pulang kerja	Di serahkan laporan esok harinya
Laporan kerja mingguan	Setiap hari sabtu	Di serahkan laporan hari senin
Laporan kerja bulanan	Tanggal 1 setiap bulan	Tanggal 6 – 8 setoran laporan

Sumber: Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan, 2025

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pelaporan kerja rata-rata tidak sesuai realisasi yang dimana laporan kerja harian yang seharusnya di selesaikan dan di kumpulkan 15 menit sebelum jam pulang kerja tetapi diserahkan esok harinya. Dan laporan mingguan yang seharusnya selesai pada hari sabtu baru diserahkan di hari senin serta laporan bulanan yang seharusnya selesai setiap tanggal 1 namun realisasinya di tanggal 6 – 8.

Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan yaitu melalui *Knowledge Sharing*. Menurut Firmaiansyah (2014), *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan

yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Karyawan yang memiliki kemampuan berinovasi yang baik, memiliki kemampuan lebih dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan mempercepat proses pekerjaan, sehingga kinerja individunya menjadi lebih baik. Kinerja individu yang baik akan meningkatkan kinerja unit (Aristanto, 2017).

Menurut Partogi & Tjahjawati (2019), *Knowledge sharing* bagi karyawan merupakan sebuah proses atau langkah guna memberikan ruang kepada anggota suatu kelompok dalam perusahaan untuk membagikan pengetahuan dan informasi yang dimiliki kepada anggota lainnya. *Knowledge sharing* dapat menghasilkan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi organisasi karena kegiatan tersebut dapat menstimulasi individu untuk berfikir lebih kritis dan lebih kreatif.

Ahmed et al. (2019), menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses yang terjadi di antara individu-individu dalam suatu komunitas, di mana setiap individu berinteraksi dan berbagi pengetahuannya dengan individu lain melalui daring atau tatap muka, komunitas praktis, kelompok, atau forum dan sejenisnya. Menurut Al-Emran et al. (2018), menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan pengetahuan dan mendistribusikan serta menyebarluaskannya dengan berbagai multidimensi milik seseorang kepada yang lain atau dari satu organisasi ke organisasi lain melalui media atau berbagai metode.

Sedangkan menurut Yuniawan & Udin (2020), cara untuk mencapai keberhasilan perusahaan adalah dengan membangun lingkungan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) yang berbasis pada karyawan, di mana karyawan mengomunikasikan pengetahuan yang diperolehnya dan memungkinkan orang lain mengakses sumber daya intelektual mereka yang berguna untuk meningkatkan pekerjaan mereka. Adanya kegiatan berbagi pengetahuan terdapat manfaat yang diperoleh diantaranya dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul, munculnya ide

inovasi, meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi, serta meminimalisir tingkat kesalahan atau pengulangan kesalahan yang sama. Hal inilah yang mendorong kegiatan *knowledge sharing* di perusahaan, dengan adanya *knowledge sharing* akan meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Selain *knowledge sharing* terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Yusuf et al. (2019), untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang memberikan pengaruh adalah *employee engagement* (keterikatan karyawan) atau juga disebut dengan karyawan yang benar-benar peduli dengan perusahaan sehingga kebutuhan atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Wijaya (2023) *Employee engagement*, yang juga dikenal sebagai tingkat hubungan emosional dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, merupakan faktor penting yang dapat berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Ini menunjukkan seberapa terhubung karyawan dengan pekerjaan mereka, merasa termotivasi, dan berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan kerja melibatkan perasaan positif dan keinginan karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan oleh Febrian et al. (2023), *Employee Engagement* adalah tingkat keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Pegawai yang terlibat secara aktif biasanya menunjukkan semangat tinggi, inisiatif, dan kepedulian terhadap hasil kerja mereka. Keterlibatan yang kuat seringkali berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai, karena pegawai merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama (Simanjuntak et al., 2020)

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan pandangan mengenai pengaruh *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Menurut Rosanda, Irawan, et al. (2023), *Knowledge Sharing* secara parsial menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini melibatkan 60 pegawai pada kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan

(BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. Dan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam pertukaran pengetahuan di antara pegawai berkontribusi positif terhadap kualitas kinerja mereka, dengan nilai $p < 0.05$

Sedangkan berbeda dengan penelitian Najma et al. (2022) yang melibatkan 68 pegawai di sektor pendidikan Sekolah MTs negeri Polewali I Mandar. Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $p > 0.05$ Sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan adanya *knowledge sharing* tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Noviardy & Aliya (2020), menyatakan bahwa *employee engagement* terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian mereka yang melibatkan 191 karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng. Ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan, dengan nilai $p < 0.01$ Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan hasil penelitian yang didapat dalam penelitian Yusuf et al. (2019) yang dilakukan di perusahaan CV Indospice di Manado dengan 35 responden menunjukkan hasil yang berbeda. Di mana *employee engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai $p > 0.05$ Penelitian ini mengindikasikan bahwa mungkin ada variabel moderating atau mediating yang perlu dipertimbangkan, seperti kepuasan kerja atau dukungan manajerial, yang dapat mempengaruhi hubungan antara *employee engagement* dan kinerja.

Ketidakkonsistenan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman pemahaman tentang bagaimana hubungan ini terjadi. Penelitian tersebut tidak membahas faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi seberapa efektif *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam konteks informal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat bagaimana berbagai faktor, seperti interaksi dalam situasi informal, jenis hubungan antarpegawai,

atau karakteristik individu, dapat mempengaruhi hubungan antara *knowledge sharing* dan kinerja pegawai.

Penelitian ini akan mengkaji secara lebih mendalam tentang *knowledge sharing* yang terjadi dalam konteks informal, yang masih jarang diteliti. Dengan fokus pada aspek ini, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menyoroti pentingnya *knowledge sharing* dalam momen-momen informal yang belum banyak diperhatikan oleh peneliti lain.

Berdasarkan reserch gap dan uraian latar belakang di atas yang menunjukkan ketidakkonsistenan pada hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai” (Survei Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, adapun permasalahan yang diambil antara lain:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat berkaitan dengan *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya mengenai tentang pengaruh *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Diharapkan dengan penelitian ini memperoleh pengalaman yang berharga dan dalam rangka mengembangkan pengetahuan mengenai topik pengaruh pengaruh *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai.