

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, organisasi sektor publik menghadapi dinamika perubahan yang cepat dan tantangan yang semakin kompleks. Globalisasi mendorong peningkatan persaingan antar negara, menuntut efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Sementara itu, digitalisasi mengubah cara kerja dan interaksi di dalam organisasi, memperkenalkan teknologi baru yang mempengaruhi berbagai aspek operasional, mulai dari administrasi hingga pelayanan publik. Dalam konteks ini, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung tidak terlepas dari tuntutan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Sebagai salah satu lembaga yang bertanggung jawab terhadap pengembangan masyarakat dan kampung, Dinas ini dituntut untuk mampu melaksanakan program-program pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan lebih efektif dan efisien. Tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan sumber daya, tuntutan pelayanan yang semakin tinggi, serta kebutuhan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang terus berkembang. Kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, karena hanya dengan kinerja yang tinggi, program-program pemerintah dapat dilaksanakan dengan baik dan berdampak positif terhadap masyarakat.

Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya sekadar memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan, tetapi juga mencakup kemampuan pegawai untuk berinovasi, bekerja secara produktif, dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi instansi pemerintah seperti Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung untuk secara proaktif mengidentifikasi dan mengelola berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor ini dapat mencakup aspek internal seperti pengetahuan dan keterampilan pegawai, serta faktor eksternal seperti dukungan teknologi dan lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor ini akan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif.

Fenomena pentingnya kinerja pegawai bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat menjadi semakin jelas ketika kita melihat peran sentral dinas ini dalam upaya pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kampung-kampung di daerah tersebut. Kabupaten Teluk Bintuni, yang terletak di wilayah yang terpencil dan memiliki tantangan geografis, sosial, serta ekonomi yang unik, sangat membutuhkan program-program yang tidak hanya tepat sasaran, tetapi juga diimplementasikan dengan efektif.

Fenomena ini menggarisbawahi bahwa kinerja pegawai yang tinggi adalah kunci utama dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan program-program pemerintah. Pegawai yang berkinerja baik mampu mengatasi berbagai hambatan, seperti aksesibilitas yang terbatas dan infrastruktur yang kurang memadai, serta

dapat beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika sosial yang kompleks dan perubahan kebijakan.

Sebaliknya, kinerja pegawai yang kurang optimal dapat menyebabkan gagalnya program-program yang telah dirancang dengan baik, yang pada gilirannya akan merugikan masyarakat dan menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Oleh karena itu, fenomena ini menekankan betapa krusialnya upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Dengan kinerja pegawai yang optimal, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni dapat lebih efektif dalam melaksanakan program-program yang berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, sehingga kualitas hidup masyarakat di wilayah ini dapat terus meningkat.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah *knowledge sharing* (Suyanto, et al, 2023; Yuniarti, et al, 2023; Aulia 2016; Saputro dan Mayoman, 2018; Aristanto, 2017), profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), dan kepuasan kerja (Egenius et al, 2020, Paparang, et al, 2021; Azhari, 2021; Adha, et al, 2019; Hendrayana et al, 2021).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian, yaitu Hapis, et al (2024) membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Muliaty (2021)

membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Fauziek dan Yanuar (2021) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat masih adanya gap penelitian sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan. Oleh karenanya penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan topik **“Pengaruh *Knowledge Sharing*, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
2. Apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?

4. Apakah *knowledge sharing*, profesionalisme dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?
5. Diantara variabel *knowledge sharing*, profesionalisme dan kepuasan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, profesionalisme dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.

5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel *knowledge sharing*, profesionalisme dan kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini mampu memberikan sumbangan berharga bagi manajemen Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung Kabupaten Teluk Bintuni Provinsi Papua Barat dan para praktisi lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan melibatkan variabel *knowledge sharing*, profesionalisme dan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan variabel-variabel tersebut diharapkan organisasi dapat menyusun program-program peningkatan kinerja pegawai dengan lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan topik yang serupa. Peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai referensi dalam menyusun rancangan penelitian mereka. Metode pengumpulan data, teknik analisis, dan instrumen yang digunakan dapat menjadi panduan dalam merancang studi yang serupa atau lebih lanjut. Disamping itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan temuan dari penelitian ini untuk mengembangkan teori baru atau memodifikasi teori yang sudah ada. Mereka dapat mengeksplorasi variabel-variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi

hubungan antara *knowledge sharing*, profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

