

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang berorientasi pada perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengarahan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Edwin B Flippo, 1984). Dessler (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perumusan dalam pelaksanaan kebijakan serta praktik sehingga menghasilkan kepribadian, dan kompetensi individu pada karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sumber daya manusia (Ulfatin, 2016) merupakan unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam instansi pemerintah. Dalam konteks ini, ASN (Aparatur Sipil Negara) atau pegawai publik merupakan salah satu jenis sumber daya manusia yang menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM di sektor publik. Salah satunya pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR).

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR) adalah salah satu instansi di lingkungan Pemerintah Kota Pasuruan yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum, penataan ruang, dan pertahanan. Dinas (PUPR) memiliki peran penting dalam membangun dan memelihara infrastruktur serta fasilitas publik. Kota Pasuruan memiliki luas wilayah sekitar 1.474,02 km² dengan jumlah penduduk sebanyak 1.619.035 jiwa (Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Pasuruan, 2022). Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan

perkembangan masyarakat, tuntutan akan infrastruktur harus memadai dan fasilitas publik semakin meningkat.

Fasilitas publik semakin meningkat ditunjukkan dengan adanya peningkatan kualitas hidup seperti dibutuhkan akses jalan yang baik, pengelolaan air yang efisien dan fasilitas kesehatan yang memadai sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan hidup masyarakat. Fasilitas publik merupakan sarana atau layanan yang disediakan oleh pemerintah untuk masyarakat umum. Fasilitas publik meliputi berbagai jenis infrastruktur, seperti jalan raya, jembatan, tempat ibadah, dan sebagainya. Untuk itu peran karyawan pada Dinas PUPR Kota Pasuruan sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat dengan bertanggung jawab untuk menyediakan, mengelola, dan memelihara fasilitas publik. Namun, masih ditemui beberapa masalah terkait penyelenggaraan jalan di Kota Pasuruan. Misalnya masih didapati jalan yang mengalami kerusakan baik kerusakan ringan, sedang, sampai parah. Keberhasilan pelaksanaan kegiatan tersebut dapat dicapai oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan dalam mendukung visi dan misi Kota Pasuruan.

Visi pemerintah Kota Pasuruan adalah ***“Terwujudnya Kualitas dan Kuantitas Sarana dan Prasarana Perkotaan yang Memadai Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat”***. Secara umum dikemukakan bahwa hambatan dan kendala berasal dari faktor internal dan faktor eksternal yang menyangkut sumber daya, baik masyarakat maupun pegawai, dana dan sarana/prasarana untuk kegiatan kedinasan. Hal ini akan menjadi tantangan bagi dinas yang menangani urusan

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang untuk mencapai target dan realisasi ditahun yang akan datang sesuai dengan dokumen kerja. Maka, Dinas PUPR Kota Pasuruan dituntut mempunyai kinerja yang baik dengan meningkatkan kinerjanya.

Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pencapaian prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal dan memuaskan. Untuk dapat mencapai hal tersebut karyawan diharapkan mampu menjalankan tugas yang ditetapkan oleh Dinas PUPR dengan baik. Sehingga penting untuk menyusun target agar dapat meningkatkan efisiensi pada pencapaian tujuan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan atau instansi pemerintah, seperti menjalankan tugas dengan baik, berorientasi pada target, bermotivasi tinggi, sabar dan bekerja keras. Oleh karena itu, Dinas PUPR Kota Pasuruan harus memastikan pembangunan infrastruktur dan fasilitas publik yang memadai dan berkualitas dengan mengidentifikasi *personality traits* mereka.

Personality traits merupakan karakteristik unik yang dimiliki individu dalam menentukan bagaimana individu tersebut berpikir, merasakan, dan bertindak dalam situasi tertentu (Hanggraeni, 2011). Kepribadian dapat mempengaruhi *extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, dan openness to experience* karyawan terhadap organisasi. *Extraversion* atau yang biasa disebut dengan ekstrovert merupakan kepribadian seseorang yang cenderung memiliki energi, kegembiraan, dan kepercayaan diri dalam berinteraksi dengan orang lain. *Agreeableness* atau keramahan, cenderung memiliki sifat positif seperti kooperatif,

memperhatikan kebutuhan orang lain, senang membantu dan menjaga hubungan sosial yang harmonis. Kemudian *Conscientiousness* atau teliti, cenderung memiliki kesadaran tinggi terhadap tugas, tanggung jawab, dan kewajiban. Mereka akan sangat disiplin dan teliti dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya *emotional stability* atau stabilitas emosi, cenderung kepribadian yang mampu mengendalikan emosi, tenang dan terkendali dalam menangani permasalahan yang terjadi. Dan yang terakhir *openness to experience* atau keterbukaan, merupakan kepribadian individu yang memiliki ketertarikan terhadap pengalaman baru, hal baru, ide-ide baru, serta suka bereksperimen dan terbuka terhadap pemikiran kreatif dan inovatif. Dengan hal ini, kepribadian sangatlah penting dalam perusahaan (Aryaningtyas, 2019) karena kepribadian yang memiliki ciri-ciri tersebut dapat memungkinkan mereka melakukan interaksi dan komunikasi dengan orang lain dalam *knowledge sharing*.

Knowledge sharing merupakan proses individu atau kelompok saling berinteraksi dan berkomunikasi untuk mencapai pemahaman bersama dan meningkatkan pengetahuan yang ada (Wasko dan Faraj, 2005). *Knowledge sharing* menjadi hal yang penting bagi perusahaan sebagai fungsi dalam mengembangkan kualitas, tingkat kepercayaan dan kemampuan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Widyasari, 2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepribadian terhadap berbagi pengetahuan. Sama dengan penelitian (Nishanthi, 2020) yang menunjukkan sifat kepribadian berpengaruh signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Oleh karena itu,

penting bagi organisasi untuk memahami kepribadian karyawan dan bagaimana kepribadian tersebut mempengaruhi perilaku dalam *knowledge sharing*. Selain *personality traits*, *individual competencies* berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.

Individual competencies merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Fauzan, 2017). Pengetahuan adalah pemahaman seseorang tentang suatu bidang atau topik tertentu. Pengetahuan diperoleh melalui pendidikan, pengalaman, atau sumber informasi. Selanjutnya keterampilan yang merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik dan efektif, seperti keterampilan komunikasi atau keterampilan manajemen. Dan terakhir sikap, yaitu pandangan atau sikap seseorang terhadap suatu hal yang berdampak pada perilaku seseorang ketika berinteraksi dengan orang lain. Sikap yang positif dapat membantu seseorang menjadi lebih efektif dalam pekerjaan atau tugas. Secara keseluruhan kompetensi berdampak besar untuk menciptakan berbagi pengetahuan, yang berarti kompetensi karyawan lebih baik apabila karyawannya berpartisipasi dalam kegiatan berbagi untuk menambah pengetahuan terutama dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Swanson, 2020) bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan. Sesuai dengan hasil penelitian (Kumalasari, 2022) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh

terhadap *knowledge sharing*, karena kompetensi memungkinkan individu lebih efektif berkomunikasi, berinteraksi, dan membangun hubungan yang kuat. Karyawan yang terbiasa berbagi pengetahuan, memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam pengembangan *personality traits* dan berdampak pada kinerja mereka.

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau tim dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien (Rothwell, 2011). Pencapaian kinerja akan terwujud dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai kinerja yang baik, organisasi perlu memastikan bahwa individu memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kreativitas, kesetiaan, dan kemampuan bekerja sama (Amstrong, 2003). Kinerja yang baik dapat mempengaruhi kepribadian seseorang di tempat kerja seperti meningkatnya percaya diri, karena ketika seseorang berhasil mencapai tujuan atau mendapatkan penghargaan atas kinerjanya yang baik, ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan memperkuat kepribadian yang lebih positif. Maka, penting untuk memahami bahwa kinerja dan kepribadian saling mempengaruhi satu sama lain. Berdasarkan hasil penelitian Oyihoe (2021) menunjukkan bahwa *Personality traits* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Individual competencies juga berpengaruh terhadap *employee performance* (Mardlillah, 2017). Kompetensi Pegawai ASN harus memiliki kualitas yang beragam sehingga mengharuskan instansi pemerintah melaksanakan program pengembangan kompetensi pegawai secara reguler sebagai kebijakan yang terkait

dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah. Kompetensi individu akan menciptakan hasil kerja sesuai dengan tuntunan pekerjaan tersebut, hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan citra bagi institusi pemerintah di mata masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian Lumanauw (2022) menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Selain *personality traits* dan *individual competencies* yang berpengaruh terhadap *employee performance*, *knowledge sharing* juga berpengaruh terhadap *employee performance* (Mardlillah, 2017). Pengetahuan merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, keputusan membagikan pengetahuan bergantung pada individu tersebut. Mereka memiliki kendali penuh atas pengetahuan untuk membagikan atau menahan informasi tersebut. Misalnya karena alasan kepentingan pribadi, atau keamanan informasi. Berbagi pengetahuan dapat membantu karyawan dalam mengatasi masalah atau tantangan pekerjaan dengan belajar dari pengalaman orang lain. Dengan begitu penting bagi organisasi untuk memastikan adanya kebijakan perusahaan yang baik dengan menerapkan *knowledge sharing* sehingga dapat memperbaiki kinerja karyawan maupun perusahaan Lumbantobing (2011). Dari hasil penelitian (Mardlillah, 2017) membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan dari *knowledge sharing* terhadap *employee performance* karena semakin baik nya pelaksanaan *knowledge sharing* maka *employee performance* akan mengalami peningkatan yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian Yovita (2022) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *employee performance*.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat topik “**Pengaruh *Personality Traits* Dan *Individual Competencies* Terhadap *Knowledge Sharing* Dan *Employee Performance* (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pasuruan)**”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah *personality traits* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan?
- 1.2.1 Apakah *individual competencies* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan?
- 1.2.2 Apakah *personality traits* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan?
- 1.2.3 Apakah *individual competencies* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan?
- 1.2.4 Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Mengetahui pengaruh *personality traits* terhadap *knowledge sharing* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan.
- 1.3.1 Mengetahui pengaruh *individual competencies* terhadap *knowledge sharing* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan.
- 1.3.2 Mengetahui pengaruh *personality traits* terhadap *employee performance* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan.
- 1.3.3 Mengetahui pengaruh *individual competencies* terhadap *employee performance* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan.
- 1.3.4 Mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance* pada Dinas PUPR Kota Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi organisasi pentingnya meningkatkan *employee performance*

1.4.2 Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara nyata pentingnya untuk meningkatkan kinerja. Serta dapat memberikan referensi bagi penelitian lainnya dalam hal menciptakan kinerja individu yang baik

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini yang merupakan langkah awal yang diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya tentang pengaruh *personality traits* dan *individual competencies* terhadap *knowledge sharing* dan *employee performance* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan sehingga dapat mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut .

