

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Administrasi publik memainkan peran penting dalam pengelolaan pemerintahan dan pelayanan publik. Di Indonesia, setiap tingkatan pemerintahan, dari pusat hingga daerah, memiliki unit tata usaha yang berfungsi untuk memastikan bahwa semua kegiatan administrasi berjalan lancar dan efisien. Salah satu unit tersebut adalah Biro Perekonomian Sekretariat Daerah (Setda) di tingkat provinsi. Penelitian ini berfokus pada tata usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Provinsi Jawa Barat, sebagai salah satu provinsi dengan populasi terbesar di Indonesia, memiliki kompleksitas administratif yang tinggi. Dengan banyaknya kegiatan pemerintahan dan pelayanan publik yang harus dikelola, Biro Perekonomian Sekertaris daerah Jawa Barat memiliki peran sentral dalam mendukung kinerja Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Tata usaha yang baik sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua fungsi administrasi berjalan dengan baik, dan manusia menjadi faktor penting dalam peranan ini sehingga diperlukan manusia yang dapat dipercaya dan harus diorganisir supaya dapat meraih hasil yang positif, dengan cara memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia memberikan peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, karena jika tidak ada tenaga kerja yang ahli dalam bidangnya perusahaan tidak bisa melakukan aktivitasnya dengan maksimal

(Rizaldi, 2021). Sumber daya manusia juga salah satu aset yang penting dan perlu dijaga serta dipelihara, karena sumber daya manusia sebagai faktor kunci untuk keberlangsungan pada Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dalam menjalankan visi dan misi yang sudah dibentuk. Sumber daya manusia harus dikendalikan dan diatur dengan baik, sehingga karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga bisa mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga diperlukan manajemen yang baik supaya tujuan perusahaan bisa terlaksana (Wulantika, dan Koswara, 2017). Oleh karena itu, Sumber daya manusia sangat diperlukan dalam menghadapi tantangan kemajuan teknologi yang cepat dan persaingan secara global, dengan segala cara pelatihan dan pengembangan karyawan dipersiapkan supaya bisa memberikan peningkatan kemampuan dan tentunya peningkatan kinerja menjadi tujuan akhir.(Rumawas. P : 2018).

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya supaya dapat mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan akan bekerja dengan baik apa bila memiliki kinerja yang mumpuni sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan adalah faktor kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Peningkatan kinerja tidak bisa terwujud apabila tidak adanya pengelolaan atau manajemen yang baik, yang bisa mendorong usaha institusi untuk meningkatkan kinerja (Novia, syamsuriansyah, dkk : 2021).

Penulis melakukan survei awal supaya dapat mencari permasalahan terkait Pengetahuan, Sikap kerja, dan Kinerja karyawan dengan cara menyebarkan kuesioner awal yang disebarakan secara online kepada 20 Karyawan Tata Usaha

Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Yang tertera pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 1. 1
Kuisoner Variabel Pengetahuan

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | Total |
|----|--|------------|------|-------|-------|
| | | KET | Ya | Tidak | |
| 1. | Apakah anda merasa Tingkat Pendidikan anda berhubungan dengan pekerjaan anda saat ini? | Frekuensi | 18 | 2 | 20 |
| | | Persentase | 90% | 10% | 100% |
| 2. | Apakah anda menerima informasi tentang cara mengerjakan tugas-tugas anda? | Frekuensi | 20 | 0 | 20 |
| | | Presentase | 100% | 0% | 100% |
| 3. | Apakah anda selalu mengikuti program atau kegiatan sosial yang mendukung kerja sama antar karyawan di tempat kerja Anda? | Frekuensi | 10 | 10 | 20 |
| | | Presentase | 50% | 50% | 100% |
| 4. | Apakah anda memiliki keterampilan dalam mengelola teknologi atau sarana ditempat kerja anda? | Frekuensi | 9 | 11 | 20 |
| | | Presentase | 45% | 55% | 100% |
| 5. | Apakah pengalaman anda mempengaruhi kinerja kerja anda saat ini? | Frekuensi | 17 | 3 | 20 |
| | | Presentase | 85% | 15% | 100% |
| 6. | Apakah anda merasa usia Anda mempengaruhi kemampuan Anda untuk beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja? | Frekuensi | 19 | 1 | 20 |
| | | Presentase | 95% | 5% | 100% |

Sumber : Hasil Survey Penuli, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 jawaban responden memperlihatkan bahwa adanya permasalahan terkait Pengetahuan pada bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Terlihat 10 atau 50% dari 20 karyawan menjawab ya pada indikator Sosial Budaya “Apakah anda selalu mengikuti program atau kegiatan sosial yang mendukung kerja sama antar karyawan di tempat kerja Anda?”. Sebanyak 10 atau 50% karyawan menjawab tidak. Artinya masih banyak karyawan yang merasa adanya kendala hambatan pada faktor Sosial

Budaya. Hal ini dikarenakan karyawan pada bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai beberapa perbedaan karakter pada setiap karyawan, sehingga agak sulit untuk bekerja sama satu sama lain seperti yang di sampaikan Bapak Aditya selaku pembimbing di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Selain itu, Terlihat 9 dari 20 responden menjawab ya untuk pernyataan nomor 4 pada indikator Lingkungan “Apakah anda memiliki keterampilan dalam mengelola teknologi atau sarana ditempat kerja anda?”. Sebanyak 11 atau 55% karyawan menjawab tidak. Artinya Sarana dan Prasana pada Biro Perekonomian masih kurang. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan masih gagap teknologi atau kurang mengerti dalam menggunakan teknologi saat ini seperti yang di sampaikan Bapak Aditya selaku pembimbing di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 2
Kuisoner Variabel Sikap Kerja

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | Total |
|----|---|------------|------|-------|-------|
| | | KET | Ya | Tidak | |
| 1. | Apakah anda memastikan bahwa anda selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan? | Frekuensi | 20 | 0 | 20 |
| | | Persentase | 100% | 0% | 100% |
| 2. | Apakah anda menyampaikan informasi sesuai dengan keadaannya sebenarnya pada karyawan lain? | Frekuensi | 20 | 0 | 20 |
| | | Presentase | 100% | 0% | 100% |
| 3. | Apakah anda bisa bekerja dengan seseorang yang mempunyai latar belakang yang berbeda? | Frekuensi | 9 | 11 | 20 |
| | | Presentase | 45% | 55% | 100% |
| 4. | Apakah anda suka memberikan ide, dan Solusi kreatif terhadap masalah yang ada pada tim anda? | Frekuensi | 20 | 0 | 20 |
| | | Presentase | 100% | 0% | 100% |

Sumber: Hasil Survey Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden memperlihatkan adanya permasalahan terkait Pengetahuan pada Tata Usaha Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Terlihat 9 dari 20 karyawan menjawab ya untuk pernyataan dengan indikator Tidak Diskriminatif nomor 3 “Apakah anda bisa bekerja dengan seseorang yang mempunyai latar belakang yang berbeda?”. Sebanyak 11 atau 55% karyawan menjawab tidak. Yang berarti beberapa karyawan tidak bisa bekerja dengan karyawan yang mempunyai latar belakang yang berbeda. Hal ini disebabkan karena ada karyawan yang tidak bisa bekerja dengan karyawan lain yang berlatar belakang atau bersifat keras dalam bekerja. Hal ini disampaikan oleh Bapak Aditya selaku pembimbing di Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.3
Survey Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | Total |
|----|---|------------|-----|-------|-------|
| | | KET | Ya | Tidak | |
| 1. | Apakah anda memastikan bahwa pekerjaan yang Anda lakukan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan? | Frekuensi | 19 | 1 | 20 |
| | | Persentase | 95% | 5% | 100% |
| 2. | Apakah anda mengelola beban kerja yang banyak dan tetap menyelesaikan tugas tepat waktu? | Frekuensi | 15 | 5 | 20 |
| | | Presentase | 75% | 25% | 100% |
| 3. | Apakah anda selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan? | Frekuensi | 18 | 2 | 20 |
| | | Presentase | 90% | 10% | 100% |
| 4. | Apakah anda menentukan prioritas dalam pekerjaan Anda untuk memastikan efektivitas? | Frekuensi | 14 | 6 | 20 |
| | | Presentase | 70% | 30% | 100% |
| 5. | Apakah anda bisa mengatasi tantangan dalam pekerjaan Anda tanpa bantuan dari orang lain? | Frekuensi | 6 | 14 | 20 |
| | | Presentase | 30% | 70% | 100% |

Sumber : Hasil Survey Oleh Penulis

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden memperlihatkan adanya permasalahan terkait Pengetahuan pada Tata Usaha Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Terlihat 6 dari 20 karyawan menjawab ya untuk pernyataan dengan indikator Kemandirian pada nomor 5 “Apakah anda bisa mengatasi tantangan dalam pekerjaan Anda tanpa bantuan dari orang lain?”. Sebanyak 14 atau 70% karyawan menjawab tidak. Yang berarti beberapa karyawan mempunyai kurangnya Kemandirian. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan terlalu bergantung pada orang lain, sehingga kemandirian atau kinerja karyawan dalam mengatasi tantangan dalam pekerjaan tanpa bantuan orang lain kurang memuaskan. Hal ini disampaikan oleh Bapak Aditya selaku pembimbing di Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan survey awal latar belakang diatas dengan adanya permasalahan yang terjadi di organisasi terkait Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Kinerja Karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pengetahuan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut ini:

1. Sebagian besar karyawan kurang dalam mengikuti kegiatan Sosial Budaya yang diadakan oleh perusahaan. Hal ini Hal ini dikarenakan

karyawan pada bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai beberapa perbedaan karakter pada setiap karyawan, sehingga agak sulit untuk bekerja sama satu sama lain.

2. Sebagian besar karyawan merasa kurang mengerti dalam menjalankan teknologi dan sarana prasarana di lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan masih gagap teknologi atau kurang mengerti dalam menggunakan teknologi.
3. Sebagian besar karyawan merasa kurang bisa bekerja dengan karyawan yang mempunyai Latar Belakang yang berbeda. Hal ini disebabkan karena ada karyawan yang tidak bisa bekerja dengan karyawan lain yang berlatar belakang atau bersifat keras dalam bekerja.
4. Sebagian besar karyawan merasa kurang dalam kemandirian atau mengatasi sendiri pekerjaan dan tidak dibantu oleh orang lain. Hal ini disebabkan karena karyawan terlalu sering bergantung pada orang lain dalam melakukan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka permasalahan yang akan peneliti bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengetahuan, Sikap kerja, dan Kinerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Bagaimana Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana Pengetahuan, dan Sikap Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengumpulkan data dan berbagai pengetahuan yang terkait dengan “Pengetahuan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”. juga peneliti dapat menerapkan ilmu selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengetahuan, Sikap Kerja dan Kinerja Karyawan pada Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial Pengetahuan terhadap Kinerja karyawan Pada Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat..
3. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan Pengetahuan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Peneliti mengharapkan hasil ini dapat bermanfaat maupun berpengaruh secara positif, dan transparan bagi Perusahaan dan sebagai pemecah masalah, juga sumbangan pemikiran yang dapat bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan Pengetahuan, Sikap Kerja, Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan untuk di khususkan kepada Tata Usaha Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan pada bidang akademis adalah sebagaimana berikut ini:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan supaya memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan nada atau tidak

adanya pengaruh dari Pengetahuan, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun wawasan baru dan memberikan pemecahan masalah terutama dalam hal Pengetahuan, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan.

1.5 Lokasi Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di bagian Tata Usaha Biro Perekonomian Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat Kota Bandung yang beralamat di Jl. Diponegoro No.22, Citarum, Kec. Bandung, Jawa Barat 40115.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Mei 2024 sampai dengan bulan Juli 2024.

