

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan organisasi membutuhkan sumber daya manusia, organisasi yang profesional dalam mengelola sistem dan mekanisme organisasi terhadap sumber daya yang ada untuk mendukung respon yang fleksibel terhadap perubahan. Sumber daya manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di perusahaan tersebut. Organisasi diartikan sebagai suatu perkumpulan atau perhimpunan yang terdiri dari dua orang atau lebih punya komitmen bersama dan ikatan formal mencapai tujuan organisasi, dan di dalam perhimpunannya terdapat hubungan antar anggota dan kelompok dan antara pemimpin dan anggota yang dipimpin atau bawahan (Reinhartz & Beach, 2004).

Perubahan bukan hanya melibatkan individu tetapi juga kelompok dan organisasi; bukan hanya pada dunia bisnis tetapi juga birokrasi pemerintahan. Di samping itu, perubahan bukan hanya terjadi pada lingkungan internal tetapi juga eksternal. Pada lingkungan eksternal, perubahan bukan hanya terjadi pada sektor ekonomi tetapi juga politik, sosial, budaya dan teknologi. Bisa dikatakan manusia hidup dalam lingkungan yang sedang berubah, serba berubah dan akan terus berubah (Achmad, 2019).

Sebuah tim dalam organisasi mewakili sekelompok individu pegawai yang menganggap diri mereka sebagai kumpulan sosial yang dapat diidentifikasi dalam suatu organisasi (Asbari & Novitasari, 2020). Asbari et al., (2021). Perilaku dalam

organisasi berasal dari dua sumber: individu dan kelompok. Perilaku kelompok dan pengaruh interpersonal juga memberikan kekuatan pada kinerja organisasi. Seiring dengan perubahan lingkungan bisnis yang semakin intens, kreativitas dan inovasi telah menjadi kegiatan utama dan rutin bagi perusahaan.

Banyak program yang ada di Indonesia yang telah direncanakan dan maupun sedang dilaksanakan, secara substansial tentulah sudah didisain secara baik dan optimal. Akan tetapi, keberhasilan program itu, tidak bisa diukur dari substansinya. Suatu program bisa dikatakan berhasil apabila pelaksanaan program tersebut telah sesuai dengan yang telah direncanakan. Selanjutnya, pelaksanaan program juga diukur dari tingkat pencapaian hasil yang ditargetkan.

Kualitas kolaborasi dan Kinerja Tim antar departemen ini sangat bergantung pada fungsi berbagi pengetahuan di dalam tim kolaborasi (Mohammadi, M., Yeganeh, EM dan Rad, 2010). Kinerja Tim juga mencerminkan sikap kerjasama, kompetensi dan budaya di balik setiap lembaga dan anggota tim yang berpartisipasi. Seperti komunitas profesional lainnya. Selain itu, kecerdasan emosional peserta merupakan faktor penting yang mendominasi kinerja tim selama proses pertumbuhan.

Berdasarkan pengetahuan teoritis dan dikombinasikan dengan pengamatan praktis sebelumnya pada manajemen pengetahuan dan kinerja tim tenaga kesehatan untuk menganalisis dan mengevaluasi kinerja pelayanan kesehatan, sehingga ditawarkan model analisis “Studi Manajemen Pengetahuan tentang Kinerja Tim tenaga kesehatan”, dan menjadi hal baru dalam penelitian ini. Kerja sama yang dilakukan oleh tim lebih efektif daripada kerja individu. Banyak penelitian telah

membuktikan bahwa kerja tim mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih besar (Ansari, 2022). Hal ini sangat berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dan bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik itu organisasi institusi, perusahaan maupun organisasi sosial. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah organisasi. SDM ini menempati peran penting karena manusialah yang diberi kelebihan akal dan fikiran serta hati urani sebagai modal dasar untuk melakukan kegiatan pembangunan dan melakukan perubahan kearah yang lebih baik. Sistem pengelolaan SDM yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kualitas kolaborasi dan kinerja tim antar departemen sangat bergantung pada fungsi berbagi pengetahuan di dalam tim kolaborasi budaya setiap lembaga dan anggota tim yang berpartisipasi. Selain itu, kecerdasan emosional peserta merupakan faktor penting yang mendominasi Kinerja Tim selama proses pertumbuhan.

Suatu program sering kali dikatakan tidak berhasil karena proses pelaksanaannya yang melibatkan sumberdaya manusia yang tidak selaras dengan apa yang telah direncanakan. Hal ini berpotensi sekali untuk tidak tercapainya hasil yang diharapkan dari program tersebut. Pendapat penulis ini sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya manusia yang dinyatakan oleh (Robbins, 2010) bahwa salah satu rangkaian dalam proses manajemen sumber daya adalah pengorganisasian. Pengorganisasian bertujuan untuk mencapai hasil yang

direncanakan. Sehingga apabila dalam organisasi tidak terlaksana sesuai fungsinya maka tujuan sulit untuk dicapai.

Salah satu program yang ada di Indonesia saat ini adalah program yang menyediakan air minum beserta sanitasi yang melibatkan masyarakat, atau disingkat dengan Pamsimas. Sebagai sebuah program nasional yang dilaksanakan di seluruh wilayah Indonesia, program ini dikoordinir di tingkat pusat oleh Kementerian Pekerjaan Umum (*leading sector*), Bappenas dan Kementerian Kesehatan serta didukung oleh Bank Dunia. Selanjutnya secara hierarkis, dilaksanakan di masing masing provinsi dengan koordinasi dari SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), terkait secara teknis yaitu Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Kesehatan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan Bappeda sampai pada tingkat kabupaten dan kota.

Program Pamsimas merupakan salah satu program pemberdayaan masyarakat, sehingga dalam tata laksananya bersifat partisipatif. Untuk mengakomodasi partisipasi masyarakat yang ingin berperan serta aktif dalam kegiatan Pamsimas dibentuk Kelompok Masyarakat (POKMAS) yang berperan pada tahap perencanaan dan pelaksanaan pembangunan sarana air minum. Selain itu, dibentuk juga Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) yang berperan dalam mengelola sarana SPAM yang telah terbangun, memelihara dan meningkatkan kuantitas, kualitas, kontinuitas layanan air minum yang lebih layak, aman dan berkelanjutan bagi masyarakat desa. Pengelolaan keberlanjutan Sistem Penyediaan Air minum (SPAM) di tingkat masyarakat bertujuan untuk

menjamin SPAM yang terbangun tetap terpelihara dan berfungsi dengan baik (Pamsimas, 2023).

Setelah pasca konstruksi untuk pengelolaan dan keberlanjutan di tingkat masyarakat Program Pamsimas ini nantinya akan di kelola oleh Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum yang di singkat dengan KPSPAM. Peran KPSPAM adalah (1) sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan SPAM terbangun dan promosi penyehatan lingkungan di tingkat desa/kelurahan, (2) mitra utama pemerintah desa/kelurahan dalam upaya perluasan dan peningkatan jangkauan pelayanan air minum dan sanitasi desa/kelurahan.

KPSPAM Kabupaten Padang Pariaman dapat membantu tercapainya tujuan pemerintah dalam melayani masyarakat untuk mendapatkan air bersih. Kebijakan Bidang Air Minum masuk dalam Prioritas Nasional (PN) 5 RPJMN 2020-2024 yaitu memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar serta sesuai dengan Program Prioritas dalam RPJMN 2020 – 2024 yaitu infrastruktur pelayanan dasar pada penyediaan akses air minum dan sanitasi yang layak dan aman untuk seluruh masyarakat Pemerintah Indonesia. Adapun target RPJMN 2020 – 2024 terkait Akses Air Minum adalah (1) Akses Air Minum Layak 100%, (2) Akses Air Minum Aman 15%, (3) Akses Air Minum Perpipaian 30% dengan Pembangunan 10 juta Sambungan Rumah (SR) (Pedoman Umum Program Pamsimas, 2022).

Disamping itu, Pemerintah saat ini juga dihadapkan pada target pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) tahun 2030 sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 tahun 2017 Tentang Pelaksanaan

Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, khususnya *Goal* nomor 6 yaitu *Ensure availability and sustainable management of water and sanitation for all* (Menjamin ketersediaan serta pengelolaan air bersih dan sanitasi yang berkelanjutan semua) pada tahun 2030 (Pedoman Umum Program Pamsimas, 2022). Salah satu yang diharapkan dalam capaian tujuan Program Pamsimas adalah masyarakat memperoleh akses yang keberlanjutan terhadap pelayanan air minum yang aman dan sanitasi yang layak, serta mampu menggunakan, memelihara, dan mengelola pelayanan secara mandiri, efektif, dan berkelanjutan 2030.

Pada dasarnya, Program Pamsimas lahir sebagai bentuk kepedulian terhadap sumber daya air dan memenuhi kebutuhan masyarakat dalam memperoleh air minum dan sanitasi yang layak. Pembangunan infrastruktur berupa sarana penyediaan air minum yang telah disediakan di tingkat masyarakat selanjutnya perlu dikelola oleh masyarakat agar bisa memberikan manfaat yang berkelanjutan. Pada tahap pasca konstruksi inilah peran pengelolaan melalui badan pengelola di tingkat masyarakat memegang kunci utama indikator keberhasilan program.

Setelah terbangunnya sarana air minum dan sanitasi di tingkat masyarakat, ada beberapa tantangan yang dihadapi untuk mewujudkan keberlanjutan layanan air minum di perdesaan, antara lain: a) Belum memadainya dukungan Kegiatan dan anggaran APBD bagi peningkatan akses SPAM berbasis masyarakat untuk memenuhi standard pencapaian optimal (SDGs); b) Belum meratanya kapasitas dan kapabilitas pengelola SPAM Desa, dan masih kurangnya perhatian Pemda untuk kegiatan peningkatan kapasitas; c) Belum tersedianya sistem informasi manajemen air minum perdesaan sebagai basis pengambilan keputusan Kegiatan dan anggaran

pembangunan air minum daerah; d) Belum dimanfaatkannya secara optimal potensi pendanaan dari badan usaha baik pemerintah maupun swasta, lembaga keuangan, dan masyarakat untuk mendukung investasi pembangunan SPAM perdesaan Oleh karena itu, badan ini perlu dilengkapi dengan sarana yang bersifat teknis dan non teknis, di masa sekarang dan masa depan (Pamsimas, 2023).

Kabupaten Padang Pariaman adalah salah satu wilayah administratif yang melaksanakan Program Pamsimas sejak Tahun 2008 sampai sekarang. Pada saat ini telah terbentuk sebanyak 194 kelompok KPSPAM, yang tersebar di 13 Kecamatan. Artinya, di Wilayah Kabupaten Padang Pariaman telah berhasil dibangun sarana air minum berbasis masyarakat di 14 kecamatan. Sehingga untuk menjamin keberlanjutan fungsi sarana air minum dan sanitasi ini, telah dibentuk KPSPAM di tiap sarana yang telah terbangun. Berikut adalah rincian jumlah KPSPAM yang tersebar di 14 kecamatan tersebut:

Table 1.1
Jumlah KPSPAM Per Kecamatan
Tahun 2022

No	Nama Kecamatan	Jumlah KPSPAM	%
1	VII Koto Sungai Sarik	21	10.82
2	V Koto Timur	28	14.43
3	V Koto Kp Dalam	28	14.43
4	Sungai Limau	5	2.58
5	Sungai Geringging	22	11.34
6	Patamuan	22	11.34
7	Padang Sago	6	3.09
8	Lubuk Alung	7	3.61
9	IV Koto Aur Malintang	19	9.79
10	Enam Lingkung	5	2.58
11	Batang Gasan	5	2.58
12	Batang Anai	7	3.61
13	2X11 Kayu Tanam	17	8.76
14	2 X 11 Enam Lingkung	2	1.03
Jumlah		194	100

Sumber: Data Sim Pamsimas (2022)

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa anggota KPSPAM kurang berpartisipasi aktif dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu tidak semua anggota kelompok yang memiliki ide kreatif dalam kepengurusan KPSPAM. Dalam perjalannya program hanya bertumpu pada ketua dan beberapa orang saja sehingga koordinasi dalam organisasi ini tidak berjalan optimal. Sementara anggota tim dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk keberlanjutan sebuah organisasi itu sendiri. Keberlanjutan Organisasi KPSPAM ini akan berjalan dengan lebih baik jika semua pengurus ikut berpartisipasi aktif. Keberhasilan keberlanjutan program dapat dilihat tidak hanya dari sarana yang berfungsi baik saja tetapi juga sangat didukung oleh Kinerja Anggota Tim.

Di samping observasi awal yang telah dilakukan, penulis juga melakukan studi literature dan mengumpulkan data sekunder tentang keadaan kinerja KPSPAM yang ada di Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 194. Dari Laporan data SIM Program Pamsimas Wilayah Kabupaten Padang Pariaman (2022). Untuk mengetahui dan melihat fenomena kinerja tim KPSPAM Kabupaten Padang Pariaman maka penulis melakukan survey awal pada Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat sebanyak 30 kelompok, dengan hasil sebagai berikut:

Table 1.2
Fenomena Kinerja Tim KP SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang
Pariaman Provinsi Sumatera Barat
Tahun 2022

No.	Pertanyaan	Jawaban (Org)		Persentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Tim ini memiliki tujuan yang jelas.	24	6	80.00	20.00
2	Tujuan tim dibuat dengan mengingat perbedaan individu anggota tim.	29	1	96.67	3.33
3	Ada manajemen konflik yang konstruktif dan konseling dalam tim.	0	30	0.00	100.00
4	Anggota tim memiliki keterbukaan dan kepercayaan.	10	20	33.33	66.67
5	Seluruh tim menyadari prosesnya.	14	16	46.67	53.33
6	Anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas	17	13	56.67	43.33
7	Ada perencanaan operasional yang menyeluruh dengan keterlibatan tim	11	19	36.67	63.33
8	Ada komunikasi yang memadai di antara anggota tim.	20	10	66.67	33.33
9	Anggota tim ini terampil.	10	20	33.33	66.67
10	Ada banyak umpan balik klien di tingkat organisasi.	6	24	20.00	80.00
11	Di tim saya, setiap anggota memiliki penampilan individu yang bagus.	7	23	23.33	76.67
12	Ide-ide baru disambut dari anggota tim	14	16	46.67	53.33
13	Ada lingkungan kerja yang menyenangkan dalam tim ini.	7	23	23.33	76.67
14	Prioritas ditetapkan tentang tugas tim.	12	18	40.00	60.00
15	Anggota tim bekerja sama satu dengan yang lainnya.	10	20	33.33	66.67
16	Ada banyak umpan balik klien di tingkat organisasi	6	24	20.00	80.00
Rata-rata				41.04	58.96

Sumber: Survey awal (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa responden memberikan jawaban dengan kategori jawaban tidak sebesar 58.96 %. Hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Tim KPSPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman masih rendah. Misalnya, belum tersedianya wadah manajemen konflik dalam

organisasi sebesar 100%. Sebanyak 80,00% KPSPAM menyatakan bahwa; Hampir seluruh tim tidak memiliki banyak umpan balik klien di tingkat organisasi dan sebanyak 76.67% yang menyatakan bahwa tidak setiap anggota memiliki penampilan individu yang bagus dan tidak memiliki lingkungan kerja yang nyaman. Rendahnya kinerja tim tersebut menjadi dasar utama bagi penulis untuk menempatkan variabel kinerja tim sebagai fokus dalam penelitian ini.

Diantara variabel yang dapat mempengaruhi kinerja tim adalah kecerdasan emosional (Setiawan, 2020; Silitonga et al., 2010; Supriadi & Sefnedi, 2017; Yin et al., 2016; Zulfadil et al., 2020), iklim organisasi (Al-Madadha et al., 2019; Lestari et al., 2018; Setiadi et al., 2020) dan *knowledge sharing* (Setiawan, 2020; Yap, & Ng, 2018; Yuliansyah et al., 2021; Zulfadil et al., 2020).

Beberapa literatur menjelaskan bahwa *knowledge sharing* di pengaruhi oleh kecerdasan emosional (Mohammadi, et al., 2010; Rafiq et al., 2019; Setiawan, 2020; Zulfadil et al., 2020), dan iklim organisasi (Devina et al., 2018; Kim & Park, 2020; Sarah, 2020). Dengan demikian variable *knowledge sharing* berada diantara variable kecerdasan emosional, iklim organisasi dan kinerja tim, atau dengan kata lain *knowledge sharing* berperan sebagai variable mediasi.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2020) dimana dalam penelitian tersebut kinerja tim sebagai variable terikat, *knowledge sharing* dan konflik tim sebagai variable mediasi dan variable bebas adalah kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Selanjutnya peneliti melakukan modifikasi penelitian ini dengan cara menngganti variable komitmen organisasi dengan iklim organisasi. Penggantian variable komitmen organisasi

dengan iklim organisasi tersebut di dukung oleh penelitian Kim & Park, (2020) yang menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Penelitain lain yang mendukung hubungan antara iklim organisasi dan kinerja tim adalah (Setiadi et al., 2020).

Berdasarkan uraian sebelumnya maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tim Dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman?
5. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman?

6. Apakah *knowledge sharing* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman.?
7. Apakah *knowledge sharing* memediasi hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah di sampaikan diatas maka penelitian ini secara empiris bertujuan untuk mengetahui:

- 1 Untuk membuktikan dan mengalisis secara empiris apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman.
- 2 Untuk membuktikan dan mengalisis secara empiris apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman.
- 3 Untuk membuktikan dan mengalisis secara empiris apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman.
- 4 Untuk membuktikan dan mengalisis secara empiris apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman.

- 5 Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman.
- 6 Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris apakah *knowledge sharing* memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja tim pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman.
- 7 Untuk membuktikan dan menganalisis secara empiris *knowledge sharing* memediasi hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja tim. pada Kelompok Pengelola SPAM Program Pamsimas Kabupaten Padang Pariaman.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini untuk mengkonfirmasi teori yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* diakui sebagai faktor penting yang memediasi antara kecerdasan emosional dan iklim organisasi dengan kinerja tim. Selain itu juga mengidentifikasi variable atau faktor-faktor yang mempengaruhi variable kinerja tim.

2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat terhadap Pemerintahan Kabupaten Padang Pariaman dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan untuk

keberhasilan dan keberlanjutan program serta mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tim. Bagi para pembaca, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan pembaca terhadap Pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi terhadap kinerja tim dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi.