

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

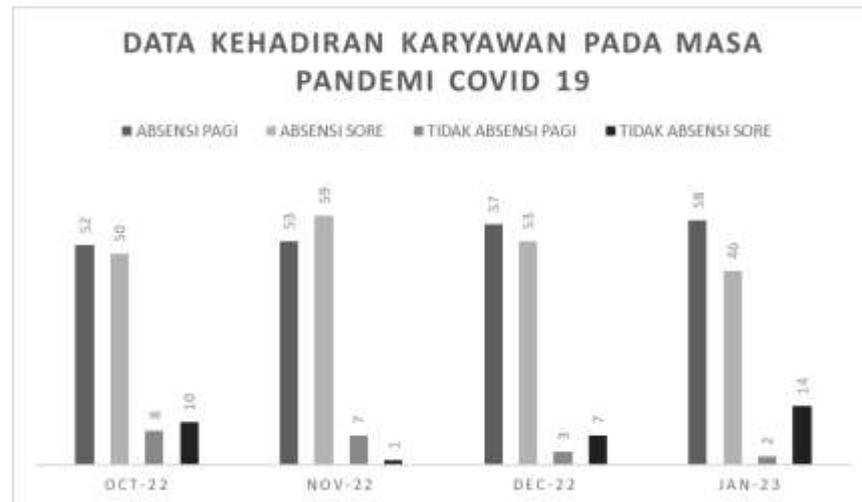
Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting bagi organisasi dimana potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi itu sendiri. Pengembangan SDM didalam sebuah organisasi sebuah investasi. Investasi dalam pengembangan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia dan menjadi kekuatan kompetitif dan akan menjadi sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Salah satu bentuk pengembangan SDM dalam sebuah organisasi adalah penggunaan teknologi informasi. Teknologi informasi merupakan istilah umum untuk seluruh teknologi yang mendukung manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan atau menyebarkan informasi..

Saat ini perkembangan teknologi informasi berbasis komputer memudahkan organisasi melakukan aktivitas dan mengakses informasi dimana saja, dalam hubungannya dengan aktivitas yang terjadi setiap hari pada perusahaan, terutama aktivitas yang ditujukan untuk menghasilkan produk atau jasa yang sangat kompetitif sehingga menciptakan daya saing yang kuat, hal ini semakin membuat teknologi informasi memiliki peranan penting dalam aktivitas perusahaan. Teknologi informasi dalam sebuah instansi harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Universitas Muhammadiyah Lampung adalah sebuah perguruan tinggi

nirlaba yang bergerak dibidang pendidikan dengan demikian perguruan tinggi dalam menjalankan operasionalnya memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif dan disiplin. Struktur Organisasi terdiri dari beberapa bagian yaitu Rektor, wakil rektor bidang akademik, bidang administrasi dan umum, bidang kemahasiswaan, Biro Umum dan Akademik, Fakultas, UPT, Keuangan, Laboratorium dan lain sebagainya dimana masing-masing elemen dalam organisasi mempunyai fungsi dan tugas masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersama mulai dari perencanaan dan mengelola anggaran serta laporan keuangan dengan memiliki tugas-tugas dan fungsi masing-masing.

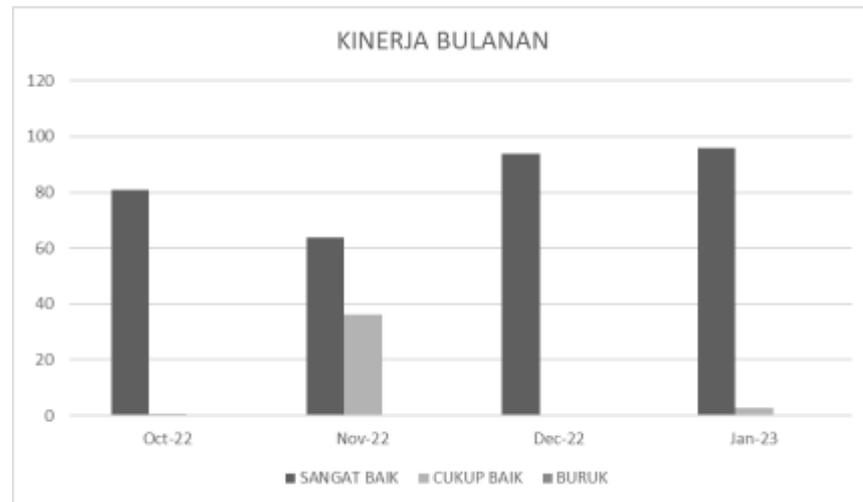
Saat pandemi covid-19 pekerjaan yang menjadi tugas masing-masing elemen organisasi dikerjakan dari rumah (*work from home*) dengan menggunakan aplikasi platform. Begitupun Universitas Muhammadiyah Lampung dalam operasional yang dilakukan pada masa pandemi Covid 19, kegiatan yang dilakukan oleh seluruh karyawan menggunakan teknologi informasi berupa aplikasi sim-aset sim-arsip dengan yang bermanfaat sebagai penyelesaian tugas dalam menunjang kinerja. Selain itu pihak pengelola Universitas Muhammadiyah Lampung dalam operasional yang dilakukan pada masa pandemi Covid 19 memberikan fleksibilitas kerja kepada seluruh karyawan untuk melakukan presensi kehadiran secara online. Tujuan dari peraturan yang diberlakukan untuk meminimalisir tertularnya virus covid namun operasional yang dilakukan SDM tetap berjalan dengan semestinya. Berikut hasil evaluasi yang dilakukan oleh pihak pengelola Universitas Muhammadiyah Lampung terkait dengan kebijakan yang diberlakukan.



**Gambar 1.1 Grafik Absensi Karyawan pada saat WFH/WFO**

Berdasarkan gambar 1.1 grafik absensi karyawan pada saat WFH di Universitas Muhammadiyah Lampung menunjukkan bahwa kehadiran karyawan pada saat WFH/WFO sangat baik namun, masih ada beberapa karyawan yang tidak melakukan absensi. Dari data keseluruhan terlihat bahwa efektifitas selama masa pandemic terbilang terlaksana dengan baik dikarenakan para karyawan yang WFH masih tetap harus mengumpulkan pekerjaan dengan datang ke kantor sehingga hal tersebut dibarengi dengan absensi setiap harinya.

Berdasarkan data kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Lampung dari bulan Oktober 2022 s.d Januari 2023 dengan nilai ketercapaian kinerja pada bulan Oktober 2022 sebesar 80,90, nilai ketercapaian kinerja pada bulan November 2022 sebesar 63,80, nilai ketercapaian kinerja pada bulan Desember 2022 adalah 93,80 dan pada bulan Januari 2023 dengan nilai ketercapaian kinerja 95,70. Berdasarkan data diatas dapat diketahui terdapat penurunan ketercapaian kinerja pada bulan November 2022 namun secara keseluruhan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Lampung mengalami peningkatan. Berikut Grafik kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Lampung selama pandemi Covid 19.



**Gambar 1.2 Grafik Kinerja Karyawan Pada Saat WFH/WFO**

Penerapan teknologi yang baru dan aktual dalam suatu organisasi, instansi, maupun badan usaha akan berpengaruh pada keseluruhan organisasi, terutama pada sumber daya manusia. Menurut (Erawati, 2023) menyatakan bahwa teknologi informasi akan membantu perusahaan untuk memperbaiki performance organisasi maupun individu. Penggunaan teknologi mendukung fleksibilitas kerja karyawan dimana karyawan dapat mengerjakan sesuatu tanpa harus datang ke lokasi bekerja.

Fleksibilitas kerja biasanya memungkinkan jam kerja lebih banyak dan dapat mendorong karyawan untuk berinisiatif atau memunculkan ide-ide kreatif untuk melakukan aktivitas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, daripada mengandalkan instruksi dari atasan. Menentukan jam kerja yang efisien atau lebih baik dalam lingkungan yang lebih nyaman (Fadila & Rezeki, 2023) Penelitian yang dilakukan oleh (Rizky, 2022) menunjukkan bahwa pengembangan teknologi dalam sebuah perusahaan dalam hal ini penggunaan teknologi berdampak kepada fleksibilitas kerja. Hal serupa dikatakan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irawan, 2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh Penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas kerja

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Windari et al., 2023). Kinerja merefleksikan, seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut (Tarmudi et al., 2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu bertujuan sebagai alat yang menyelaraskan antara harapan kerja individu dengan tujuan organisasi.

Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik . Menurut Thomas (Tambunan, 2023) menyatakan kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas tinggi. Tingkat kesesuaian tugas-teknologi yang tinggi akan dapat meningkatkan dampak kinerja pemakai teknologi. Penelitian yang dilakukan oleh (Suryani et al., 2021) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berdampak kepada kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Zakaria & Leiwakabessy, 2020) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi mendorong kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah pada uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Pada Universitas Muhammadiyah Lampung**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah maka dapat di rumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap Fleksibilitas Kerja karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung ?
2. Apakah Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung ?

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

### 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah Karyawan atau karyawan Universitas Muhammadiyah Lampung

### 1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Universitas Muhammadiyah Lampung

### 1.3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi *Penggunaan Teknologi Informasi*, *Fleksibilitas Kerja* dan *Kinerja*

### 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang Lingkup waktu penelitian adalah waktu dilaksanakannya kebutuhan penelitian selama 4 bulan pada bulan Oktober 2022 s.d Januari 2023

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Fleksibilitas Kerja karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung

2. Untuk mengetahui Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian dalam skripsi ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, disamping bermanfaat secara teoritis, juga mempunyai manfaat praktis, yaitu:

#### **1.5.1 Bagi Penulis**

Mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang di peroleh selama menempuh ilmu pendidikan ke dalam dunia kerja.

#### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pengetahuan kepada Universitas Muhammadiyah Lampung terkait dengan Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Fleksibilitas Kerja dan Kinerja karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung. Selain itu Penelitian ini juga bisa menjadi sebuah karya ilmiah yang dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama dan dapat dijadikan salah satu bahan perbandingan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Fleksibilitas Kerja dan Kinerja karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Fleksibilitas Kerja dan Kinerja karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Lampung

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**