

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara yang terkena wabah dari pandemi Covid-19. Permasalahan terkait pandemi Covid-19 tersebut telah sangat mempengaruhi kehidupan bermasyarakat yang menimbulkan perasaan cemas dan panik di kalangan masyarakat Indonesia dan belum dapat diprediksi sampai kapan permasalahan wabah tersebut akan tuntas. Selama ini telah banyak masyarakat Indonesia yang terkena virus Covid-19 dan kasus penyebaran Covid-19 di Indonesia terus mengalami peningkatan sehingga terhambatnya aktivitas pekerjaan yang berdampak pada kinerja dari pegawai kurang optimal. Terus terjadinya peningkatan kasus pandemi Covid-19 di Indonesia semakin memperburuk perekonomian Indonesia di hampir semua sektor industri maupun perusahaan serta instansi pemerintahan yang ada di Indonesia.

Salah satu instansi pemerintahan adalah kecamatan merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja sebuah instansi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi mengikuti era globalisasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi kepadanya, berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, proses pelaksanaan kerja serta rasa tanggung jawab. Tingkat kinerja pegawai yang tinggi dapat diartikan dalam bentuk peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu instansi. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku, selalu meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Sangat penting melakukan penelitian terkait dengan lingkungan kerja, teknologi informasi dan kepemimpinan karena faktor tersebut dapat memberikan dampak kepada kinerja pegawai.

Menurut Geovannie (2016) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara keseluruhan, unit, maupun individu harus dianalisa oleh sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan, instansi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai dengan memberikan lingkungan kerja yang baik serta pegawai harus memiliki tingkat kedisiplinan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Nasution dan Ichsan (2021) menyatakan bahwa meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan instansi, hal tersebut terlihat dari meningkatnya atau rendahnya pencapaian instansi berdasarkan perkembangan dan kualitas kinerja para pegawainya. Semakin baik pengembangan pegawai disuatu instansi maka semakin meningkat kualitas kinerja pegawai disuatu instansi, sebaliknya jika pengembangan terhadap pegawai dikatakan kurang baik maka akan menurunkan kualitas kinerja pegawai di instansi tersebut. Muizu, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh

karyawan berupa hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Halim (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan suasana yang nyaman dan semangat kerja pada karyawannya. Lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah kinerja karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dampak yang lain yaitu pada kesungguhan pegawai dalam bekerja sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Yunus (2019) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja, perusahaan harus meningkatkan pemahaman teknologi informasi para karyawannya sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Dengan pemahaman teknologi informasi yang baik, maka karyawan akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik. Muizu, dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, penerapan pola kepemimpinan yang tepat melalui perannya sebagai *inspirational motivation* yang mampu menciptakan visi yang selanjutnya disosialisasikan pada karyawannya dengan didukung oleh sifat kepemimpinan yang meliputi *integrity, innovation, impression manajemen, individual consideration, intellectual stimulation* dan *trust*.

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Seputih Mataram yang memiliki tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat, yang berlokasi di Fajar Mataram, Kecamatan Seputih Mataram, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung. Berikut ini tabel 1.1 mengenai standar penilaian prestasi kerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram.

Tabel 1.1**Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Seputih Mataram**

Penilaian	Keterangan
≥ 91	Sangat Baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
≤ 50	Buruk

Sumber: Kecamatan Seputih Mataram, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai standar penilaian prestasi kerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram, menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dibagi beberapa range nilai dan keterangan, hasil penilaian yang dilakukan kepada pegawai menggabungkan penilaian sasaran kinerja pegawai sebesar 60% dan penilaian perilaku kerja sebesar 40%. Hal ini juga sudah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Berikut ini merupakan tabel 1.2 hasil penilaian prestasi kerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram.

Tabel 1.2**Hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Seputih Mataram**

Unsur Penilaian		Penilaian	Bobot Penilaian	Jumlah
Sasaran Kerja PNS (SKP)		83	60%	49,80
Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan	74	40%	30,67
	Integritas	80		
	Komitmen	78		
	Disiplin	77		
	Kerjasama	75		
	Kepemimpinan	76		
	Jumlah	460		
	Nilai Rata-Rata	76,67		
Nilai Prestasi Kerja				80,47
Keterangan				Baik

Sumber: Kecamatan Seputih Mataram, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 hasil penilaian prestasi kerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram merupakan bentuk pengukuran tingkat kinerja dari pegawai,

menjelaskan bahwa Kecamatan Seputih Mataram memiliki penilaian prestasi kerja sebesar 80,47 dengan keterangan baik. Hal ini diperkuat dengan hasil pengamatan yang telah dilakukan kepada pihak Kecamatan Seputih Mataram. Penurunan kinerja pegawai yang terjadi, dapat dilihat dari pelayanan publik yang kurang optimal, dimana masyarakat perlu waktu yang cukup lama dalam mengurus segala bentuk administrasi kependudukan seperti dalam hal proses pembuatan kartu keluarga dan E-KTP. Permasalahan yang terjadi harus segera dievaluasi sehingga kinerja baik tugas maupun fungsi Kecamatan Seputih Mataram dapat berjalan lebih optimal. Peningkatan kinerja pegawai tersebut tidak terjadi begitu saja, tetapi pencapaiannya ditentukan oleh banyak faktor diantaranya adalah lingkungan kerja, teknologi informasi dan kepemimpinan.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suryawan, dkk (2020) menyatakan bahwa kenyamanan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, Nurgawati (2020) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan Nasution dan Ichsan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja, namun terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, Damanik (2017) menyatakan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja mencerminkan suasana kerja yang terjadi di suatu instansi dan lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai. Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena dapat mendukung kinerja pegawai dalam bekerja, karena lingkungan kerja dapat menjadikan pegawai lebih fokus dalam bekerja. Oleh karena itu instansi harus memberikan suasana lingkungan kerja

yang dapat mendukung kinerja pegawai sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Arianto dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Jika pegawai merasa suasana lingkungan kerja memberikan kenyamanan dapat mendorong semangat dan fokus para pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung, dapat berakibat pada kurangnya konsentrasi dalam pekerjaan yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Suryawan, dkk (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan kepada pihak Kecamatan Seputih Mataram terkait lingkungan kerja, yaitu pencahayaan yang kurang baik, ventilasi udara yang tidak bersirkulasi dengan baik, suhu ruangan kerja cukup panas serta tidak adanya air conditioner (AC) sehingga membuat pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja, peralatan komputer yang masih kurang memadai sehingga menghambat pekerjaan, Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya, pegawai cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya dan banyak dari pegawai yang malah menghabiskan waktu berkerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa bosan tersebut dan Terdapat pegawai yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama antar rekan kerja di luar pekerjaan sehingga keharmonisan pegawai kurang terjalin baik dan kurang menghargai pendapat satu sama lain, hal ini berdampak pada kurang optimalnya kinerja pegawai.

variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi informasi, Teknologi informasi adalah fasilitas yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak, yang dapat dengan cepat dan berkualitas tinggi mendukung dan meningkatkan kualitas informasi dari semua lapisan masyarakat. Teknologi informasi tidak terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, tetapi juga mencakup komunikasi yang digunakan untuk mengirimkan informasi. Pengguna teknologi informasi sangat penting untuk menunjang aktivitas pekerjaan, oleh karena itu instansi pemerintahan harus memperhatikan penggunaan teknologi informasi. Yunus (2019) menyatakan bahwa teknologi Informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya.

Teknologi informasi sangat dibutuhkan di instansi pemerintahan, karena dapat memberikan dampak positif instansi pemerintahan seperti dapat membantu dalam mengelola suatu data, mempermudah dan mempercepat dalam penginputan data, sebaliknya jika teknologi informasi tidak dapat dimaksimalkan penggunaannya maka aktivitas pekerjaan yang dilakukan kurang efisien sehingga berdampak pada kurang maksimalnya kinerja dari pegawai. Nurgawati (2020) menyatakan bahwa teknologi informasi komputerisasi merupakan sarana yang mampu menjalankan berbagai macam program sehingga dapat memudahkan dalam mengolah data dan informasi yang jauh lebih baik dengan tempo yang cepat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan kepada pihak Kecamatan Seputih Mataram terkait teknologi informasi, yaitu Kecamatan Seputih Mataram mengguakan aplikasi Whatsapp dalam kegiatan informasi bagi masyarakat, masyarakat dapat mengetahui infomasi terkati pembuatan E-KTP, kegiatan sosialisan pandemic Covid-19 serta kegiatan administrasi terkait kebutuhan surat-menyurat masyarakat, namun terdapat pegawai yang

kurang paham menggunakan teknologi informasi baik berupa pengoperasian komputer sehingga mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan masih terdapat karyawan yang tidak suka dalam menggunakan teknologi informasi, karena teknologi informasi dianggap rumit pengoperasiannya. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi pada Kecamatan Seputih Mataram sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Selain lingkungan kerja dan teknologi informasi, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Sebagai Seorang pemimpin harus memiliki perilaku kepemimpinan dimana ia dapat bekerja sama dan mengurangi kemungkinan terjadinya konflik dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap kepemimpinan yang baik merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh sebuah instansi pemerintahan dalam melaksanakan tugas atau kerja, karena sikap kepemimpinan bisa mempengaruhi langsung terhadap pekerjaan. kemampuan kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh seorang pimpinan sehingga program pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan waktu dan biaya yang telah ditentukan, karena kepemimpinan merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah instansi pemerintahan. Fazira dan Mirani (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Sikap kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpi akan mempermudah proses penyelesaian program kerja yang ada, karena pemimpin mampu mampu mengontrol, mengarahkan, dan membimbing para pegawainya dalam melakukan pekerjaan, namun hasil kepemimpinan yang buruk dapat mengurangi kinerja pekerja yang memiliki dampak langsung pada kesinambungan dan juga keberhasilan program kerja yang ingin dicapai. Nasution dan Ichsan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan

mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan kepada pihak Kecamatan Seputih Mataram terkait kepemimpinan, yaitu dalam program kerja sosialisasi pencegahan/memutus mata rantai penyebaran Covid-19 dan melakukan penyemprotan disinfektan bersama tim gugus tugas kecamatan Seputih berjalan lancar, namun dalam proses pelaksanaannya dinilai memerlukan waktu yang lama, karena kurangnya arahan dan pengawasan dari pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan belum maksimal yang berakibat pada hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan. Kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram harus terus ditingkatkan sehingga program kerja dapat dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menguji dengan variabel lingkungan kerja, teknologi informasi dan kepemimpinan melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SEPUTIH MATARAM”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram ?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram ?

3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram ?
4. Apakah lingkungan kerja, teknologi informasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram ?
5. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kecamatan Seputih Mataram berstatus PNS atau honor.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, teknologi informasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Qurnia Mataram, Seputih Mataram, Kabupaten Lampung Tengah.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai Agustus 2021.

Tabel 1.3 Rencana Alokasi Waktu Penelitian

No	Rencana Kegiatan	Bulan Pelaksanaan Tahun (2021)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Pengurusan Administrasi				■								
2	Studi Pendahuluan				■								
3	Observasi Awal /Survey					■							
4	Seminar Proposal					■							
5	Penumpulan Data					■	■						
6	Merancang Kuesioner						■						
7	Penyebaran Kuesioner						■						
8	Proses Olah Data							■					
9	Hasil Olah Data								■				

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi lingkungan kerja, teknologi informasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini, antara lain, untuk mengkaji lingkungan kerja, teknologi informasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram, berikut ini tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram.
2. Untuk menguji pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, teknologi informasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram.
5. Untuk menguji secara empirik manakah variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Seputih Mataram.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Kecamatan Seputih Mataram

Instansi dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran lingkungan kerja, teknologi informasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan Seputih Mataram.

1.5.2 Bagi Institut Informatikan Dan Bisnis Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh

lingkungan kerja teknologi informasi dan kepemimpinan terhadap kinerja dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi terkait variabel lingkungan kerja, teknologi informasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas definisi variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN