

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pentingnya untuk memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di setiap organisasi atau perusahaan karena membantu untuk menjembatani kesenjangan antara kinerja pegawai dan strategi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) organisasi atau individu ini sangat diminati. Menurut (Purnomo , Putri, dan Rosyidah, 2017). Manajemen sumber daya manusia dirancang untuk meningkatkan produktivitas, serta efektifitas dan efisiensi selama penggunaan sumber daya manusia.

Setiap organisasi pemerintahan harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaannya. Manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai, yang harus bekerja sebaik- baiknya untuk mencapai tujuan dalam organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan modal organisasi yang paling penting dan memiliki peran strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali kegiatan organisasi. Apapun visi misi atau tujuan sebuah organisasi, pada pelaksanaannya pasti diurus dan dikelola oleh manusia.

Era globalisasi saat ini menimbulkan kompetisi diberbagai bidang baik ekonomi, politik, budaya, sosial dan lain sebagainya. Dengan adanya wabah COVID-19, pegawai perusahaan harus menyesuaikan cara bekerja dari rumah dan tentunya beradaptasi dengan situasi saat ini. Semua pegawai harus dapat menggunakan dan mengelola semua aplikasi pendukung pekerjaan melalui media online.

Salah satu permasalahan lain yang dihadapi oleh perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Permasalahan terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi atau pemerintahan diantaranya adalah kompensasi, manajemen kinerja, dan teknologi informasi.

Menurut (Nurchahyo, 2015) mengatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan kinerja pegawai untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah Kompensasi sebagai bentuk suatu tindakan organisasi untuk memberikan fasilitas untuk para pegawai seperti gaji, hadiah, bonus, tunjangan dalam memberikan motivasi bagi para kinerja pegawai supaya memiliki kinerja baik serta meningkatkan dan mempertahankan kinerja menjadi lebih baik lagi, dikarenakan pada masa pandemi ini Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang sempat mengalami penurunan dalam kinerja melayani masyarakat. Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada pegawai. Kompensasi ini dimaksudkan agar pegawai Kantor

Kecamatan Sukun Kota Malang dapat mencapai target kinerja yang ditetapkan instansi.

Menurut Moeheriono (2010:99) Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja sebagai alat yang memudahkan manajer untuk memantau serta mengevaluasi performa dari pegawainya. Karena manajemen kinerja sebuah upaya komunikasi antara pihak atasan dengan pegawainya.

Bentuk manajemen kinerja dalam Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang, dimana manajer (pimpinan) menciptakan standar kinerja sesuai ukuran pada pegawai terpilih serta disesuaikan dengan kemampuan yang di miliki, salah satunya dengan melihat dari standar pendidikan yang di miliki kinerja pegawai dengan pelatihan yang diterapkan disetiap pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang. Berdasarkan wawancara dengan salah satu informan (pegawai) Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang, kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang variatif ada yang kinerjanya baik ada juga yang kinerjanya yang kurang baik.

Selain dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi informasi. Teknologi informasi menurut Tata Sutabri (2014:3) adalah Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang

berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi informasi telah digunakan dalam pengelolaan SDM di berbagai organisasi/perusahaan. Penggunaan teknologi informasi saat ini tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal tersebut menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi atau lembaga. Penyelenggaraan Pemerintah yang efektif dan efisien merupakan suatu kebutuhan di era globalisasi yang saat ini sangat penting bagi pelayanan MSDM seiring dengan kemajuan teknologi.

Teknologi informasi mempengaruhi berbagai usaha manusia, termasuk dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan informasi sebaik mungkin, penggunaan teknologi dan teknik pengumpulan informasi diperlukan pencapaian hasil yang optimal. Seperti halnya yang terdapat di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang, para pegawai memanfaatkan teknologi dalam melancarkan pekerjaan mereka dan pastinya lebih hemat biaya dan tenaga. Berbagai perangkat teknologi yang di gunakan oleh kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang, diantaranya mesin cetak (printer), komputer, telephon, mesin fotocopy, internet serta berbagai teknologi informasi lainnya yang digunakan oleh kinerja pegawai kantor Kecamatan Sukun Kota Malang dalam mempermudah kinerja mereka khususnya dalam pelayanan masyarakat disituasi pandemi covid-19 yang sekarang ini.

Dari penjelasan diatas telah dapat dijelaskan bahwa kompensasi, manajemen kinerja, dan teknologi informasi adalah faktor penting yang mempengaruhi semangat kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau

perusahaan. Dengan kata lain kompensasi, manajemen kinerja, dan teknologi informasi dapat memberikan yang terbaik untuk tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Sukun merupakan kecamatan yang terletak di bagian barat daya wilayah Kota Malang. Sukun merupakan satu dari dua wilayah kecamatan yang tergolong baru di Kota Malang. Dibilang baru, karena sejak tahun 1942, 28 tahun setelah ditunjuk sebagai Kotapraja, Kota Malang hanya dibagi menjadi 3 Kecamatan, yaitu Kecamatan Klojen, Kecamatan Blimbing dan Kecamatan Kedungkandang. Baru pada tahun 1988, wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Malang mendapat tambahan 12 desa dari Pemerintah Kabupaten Daerah Tingkat II Malang, atas dasar pelaksanaan program pemekaran kecamatan dari 3 kecamatan menjadi 5 kecamatan. Dua baru itu adalah Kecamatan Sukun dan Kecamatan Lowokwaru. Dari pemekaran wilayah tersebut, 4 kelurahan di wilayah Kecamatan Klojen dimasukkan ke wilayah Kecamatan Sukun, yaitu Kelurahan Ciptomulyo, Sukun, Tanjungrejo, dan Pisangcandi.

Selain itu, yang menjadi daya tarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada bulan Oktober 2022, dimana para pekerja (pegawai) masih kurang memahami manajemen sumber daya manusia dan bagaimana sistem peran MSDM bagi instansi dan manfaat bagi mereka sendiri.

Beranjak dari permasalahan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Manajemen Kinerja Dan Teknologi**

Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang.”

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, manajemen kinerja dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang?
3. Apakah manajemen kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang?
4. Apakah teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, manajemen kinerja dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang
3. Untuk menganalisis manajemen kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang.

4. Untuk menganalisis teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, manajemen kinerja dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan sukun malang kota malang dan untuk landasan pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis di pelajari selama di bangku kuliah.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan pentingnya peran msdm disuatu instansi atau kantor.

b. Bagi instansi

Penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan dan pertimbangan dalam menerapkan kompensasi, manajemen kinerja, dan teknologi informasi bagi para pegawai serta masyarakat bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi.