

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan unsur kritis yang memainkan peran sentral dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Dalam era yang dinamis dan kompetitif seperti sekarang, kinerja pegawai tidak hanya sekadar menjadi indikator produktivitas, tetapi juga menjadi pilar utama yang menentukan daya saing dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya tergantung pada aspek finansial dan teknologi, tetapi juga pada kemampuan dan dedikasi individu-individu yang menjadi tulang punggungnya.

Kinerja pegawai memiliki dampak signifikan pada berbagai aspek keberhasilan organisasi. Pertama-tama, kinerja yang optimal memberikan kontribusi langsung pada produktivitas. Pegawai yang berkinerja tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan efisien, menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi, dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

Selain itu, kinerja pegawai juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pegawai yang merasa diakui, didukung, dan memiliki tujuan yang jelas cenderung lebih berdedikasi dan termotivasi. Motivasi ini, pada gilirannya, dapat menciptakan budaya kerja yang inovatif dan kolaboratif. Kinerja pegawai adalah elemen integral dalam mencapai tujuan dan kesuksesan suatu organisasi. Dalam lingkungan birokrasi yang terus berkembang dan kompetitif, peran kinerja pegawai

tidak hanya sebatas pemenuhan tugas-tugas rutin, tetapi juga menjadi penentu kualitas, produktivitas, dan inovasi yang mendukung pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi kunci untuk merancang strategi manajemen yang efektif guna keberlangsungan organisasi.

Setiap pegawai mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Namun kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Armstrong dan Baron (1998:11) mengatakan bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: faktor individu (*personal factor*), faktor kepemimpinan (*leadership factor*), faktor tim (*team factor*), faktor sistem (*system factor*), dan faktor lingkungan (*situational factor*). Armstrong dan Baron menunjukkan hubungan diantara faktor-faktor tersebut. Hubungan akan menunjukkan kinerja efektif apabila interaksi antara kelima faktor tersebut meningkat, dan begitu sebaliknya hubungan akan menunjukkan kinerja negatif apabila interaksi antara kelima faktor tersebut menurun.

Faktor individu (*personal factor*) merupakan faktor yang dalam diri individu, yang membedakan antara individu yang satu dengan lainnya dalam melakukan pekerjaannya. Situasi mengenai perbedaan individu seperti sikap, persepsi dan kemampuan akan membantu seorang manajer dalam menjelaskan perbedaan tingkat-tingkat kinerja. Setiap individu berbeda dengan individu lain, karena masing-masing memiliki jati diri atau

identitas yang tidak sama. Setiap individu sebagai makhluk hidup yang aktif secara terus menerus melakukan aktualisasi, baik untuk menemukan maupun mengembangkan identitas dirinya. Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik (Mangkunegara, 2006:16).

Dengan kata lain tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapakan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi.

Faktor kepemimpinan (*leadership factor*) juga berperan penting dalam membangkitkan kinerja pegawai. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila mana pemimpin tersebut dapat memberikan bimbingan dan petunjuk tentang tata kerja yang baik kepada pegawai. John Priffner dalam Thoha (1994:5) memberikan definisi kepemimpinan sebagai seni untuk mengkoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sehingga seorang pemimpin juga harus mampu menggerakkan semua bawahannya untuk berkinerja lebih baik dengan berbagai cara yaitu antara lain kualitas dorongan serta kualitas bimbingan dan dukungan.

Gabriel A. Almond dalam Mufiz (2004:93) mengatakan bahwa sistem (*system factor*) sebagai suatu konsep ekologis yang menunjukkan adanya suatu organisasi yang berinteraksi dengan suatu lingkungan yang mempengaruhinya maupun yang di pengaruhinya. Secara sederhana suatu sistem dapat diartikan sebagai suatu himpunan atau kumpulan dari unsur, komponen, atau variabel-variabel yang terorganisasi, saling berinteraksi, saling tergantung sama lain dan terpadu, Lucas dalam Kumorotomo (2001:8). Dalam faktor sistem terdapat dua indikator yaitu kondisi kerja dan fasilitas kerja.

Organisasi menggunakan tim kerja (*team factor*) untuk menyelesaikan aneka masalah pekerjaan dengan tujuan mengurangi waktu kerja, mengurangi siklus waktu, menurunkan kesalahan pelayanan, meningkatkan transaksi, memberikan pelayanan prima, dan pekerjaan lain yang membutuhkan kerja sama tim karena berkualitas atau tidaknya kinerja pegawai sangat ditentukan oleh faktor tim kerja karena di dalam tim kerja terdapat dukungan dari sesama rekan kerja yang didasarkan pada tiga komponen inti komitmen bersama, saling percaya, dan saling menghormati (Ilyas, 2003:1).

Keberhasilan organisasi pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan sangat tergantung pada seberapa besar dukungan lingkungan (*situational factor*) yang diperolehnya. Thoha (1994:37) mengatakan bahwa suatu organisasi akan dapat berfungsi dengan baik apabila terbuka dan selalu menjalin hubungan kerja dengan lingkungannya. Karena dengan

menjalin hubungan kerja yang serasi, maka organisasi akan dapat membagi informasi dan sumber-sumber daya lainnya dengan lingkungannya.

Lingkungan birokrasi pemerintah mencakup dua aspek, yakni; (1) lingkungan eksternal, adalah semua kekuatan yang timbul di luar atas batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi, dan (2) lingkungan internal, yaitu faktor-faktor di dalam organisasi yang merupakan mekanisme organisasi dalam mencapai tujuannya.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan fokus perhatian dalam pengembangan kualitas dan profesionalisme. Karena hal ini menjadi tuntutan dalam mengatasi berbagai permasalahan kepegawaian dengan meningkatkan kemampuan kerja. Dimana kemampuan kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Disamping itu, motivasi perlu dibangkitkan atau ditumbuhkembangkan agar personil mau bekerja dengan baik. pegawai yang melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi. Kinerja pegawai mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap personil dan pimpinan pada setiap unit kerjanya. Pegawai sangat memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Apabila pegawai jelas memahami mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan, memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi dan harga dirinya akan meningkat (Nuraeni, 2022).

Selain sumber daya pegawai yang handal dan professional, keberhasilan dalam menyukkseskan kegiatan-kegiatan secara terus menerus

melakukan pembenahan, pengembangan dan berinovasi dengan memanfaatkan TIK secara tersistematis, demi tercapainya keberhasilan tujuan, menuju era ekonomi (*knowledge economy*) dan masyarakat yang berpengetahuan (*knowledge society*) juga ditentukan pula oleh lingkungan kerja (*situasi*), sistem kerja, karena hal ini juga turut mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja pegawai. Karena yang terdapat dalam sebuah organisasi adalah personil, sikap, sumber daya fiskal, iklim serta hukum dan perundang-undangan. Agar suatu organisasi dapat berkembang dengan baik, maka pimpinan dan bawahan harus secara terus menerus dapat menata dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang secara kontinyu mengalami perubahan secara cepat (Himawan, 2017).

Realitas di lapangan seperti yang diamati menunjukkan bahwa dalam menjawab permasalahan Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian serta Dinas Perhubungan antara lain sangat rendahnya Indeks Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik untuk mendukung reformasi birokrasi dan masih kurangnya jumlah sistem elektronik Pemerintah Daerah yang telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen keamanan informasi (SMKI) dan/atau aplikasi persandian, maka dibutuhkan pegawai yang produktif. Namun dalam pelaksanaannya, ada pegawai kurang maksimal atau cenderung kurang produktif. Hal ini dapat dilihat dengan adanya beberapa pekerjaan administrasi yang tidak diselesaikan tepat waktu seperti pembuatan surat yang dibuat sampai dua hari atau lebih. Padahal, jika diperhatikan konteks surat tersebut seharusnya dibuat dalam waktu dua jam

saja atau maksimal satu hari kerja. Kenyataan lain yang ditemukan adalah pegawai Dinas Kominfo secara khusus dan Pemerintah Provinsi secara umum dengan lima hari kerja pada siang sampai sore hari, kebanyakan hanya pada senin dan rabu saja yang terlihat banyak berkantor, sedangkan hari lainnya meninggalkan kantor. Dengan demikian, nampak bahwa kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian serta Dinas Perhubungan Provinsi Maluku Utara belum optimal dalam melaksanakan tugas-tugas pegawai. Karena hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Beberapa penelitian terdahulu yang menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian Dicky Ari Vanjery MD (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Qalati et al (2022) dan (2020) juga menemukan hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Yanti dkk (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mohammed et al (2022) menemukan bahwa *personal factor* yaitu motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap tingkat kinerja karyawan. Begitu pula dengan Darmawan dan Warmika (2016) menemukan bahwa *personal factor* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Mbazor (2020), Anam & Rahardja (2017) menemukan bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014)

menemukan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja. Parveen et al (2012) menemukan bahwa infrastruktur kantor (fasilitas kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zulher et al (2022) dan Norianggono et al (2014) menghasilkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu tersebut sehingga peneliti melakukan penelitian dengan merujuk pada pendapat Armstrong dan Baron (1998). Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa pendapat Armstrong dan Baron mempunyai relevansi yang kuat terhadap berbagai permasalahan yang terkait dengan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian serta Dinas Perhubungan Provinsi Maluku Utara, baik berupa faktor individu (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor tim (*team factors*), faktor sistem (*system factors*) dan factor situasi/lingkungan (*situational factor*). Kelima faktor tersebut dirangkum dalam judul “Analisis Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian serta Dinas Perhubungan Provinsi Maluku Utara”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, selanjutnya dirumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Faktor Individu (*Personal Factor*) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

2. Apakah Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factor*) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Faktor Tim Kerja (*Team Factor*) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah Faktor Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
5. Apakah Faktor Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Faktor Individu (*Personal Factor*) terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factor*) terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh factor Tim Kerja (*Team Factor*) terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh Faktor Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis; penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam bidang Ilmu Manajemen.
2. Manfaat teknis/metodologis; penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang berminat mengadakan penelitian pada bidang yang sama dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
3. Manfaat praktis; penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dan bahan masukan bagi para penentu kebijakan dan dapat membantu memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, utamanya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian serta Dinas Perhubungan agar dalam melaksanakan tugas - tugas pemerintahan menjadi lebih terarah serta kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.