

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang begitu pesat dapat membawa perubahan bagi kehidupan dan perkembangan tersebut tidak dapat dihindarkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mengelola unsur manusia secara baik, sehingga memperoleh tenaga kerja yang baik akan pekerjaannya.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan tugasnya selalu dituntut untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, perlu adanya pengelolaan mengenai sumber daya manusia yang tepat melalui manajemen yang baik sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Farida (2015), “manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/ sumber daya manusia/ ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak”. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pendayagunaan sumber-sumber lain, seperti pegawai yang memiliki tanggung jawab dan semangat yang tinggi.

Tenaga kerja sebagai unsur utama Manajemen Sumber Daya Manusia, aparatur negara berperan strategis dalam mengemban tugas pemerintah dan pembangunan. Pengembangan pemberdayaan kepegawaian sumber daya manusia merupakan fungsi pokok manajemen untuk melakukan koordinasi dan pemanfaatan tenaga kerja yang tersedia serta pemanfaatan sumber daya manusia yang lain dalam mencapai tujuan organisasi.

“Pegawai Negeri Sipil adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan diberi gaji berdasarkan peraturan undang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan profesional dalam melaksanakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan” (Buku Pintar Pegawai Negeri Sipil Tahun 2008).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang berkualitas baik sangat diharapkan oleh setiap instansi atau organisasi.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja, rasa aman dan nyaman dalam suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

semacam ini, kemudian didukung rekan kerja yang dapat diajak kerjasama merupakan keinginan dari setiap pegawai atau karyawan di suatu instansi atau organisasi. Pegawai atau karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya apabila didukung dengan berbagai situasi yang kondusif.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebuah instansi daerah adalah pemanfaatan teknologi. Perkembangan teknologi informasi yang semakin maju dari masa ke masa direspon oleh organisasi dengan mendesain sistem informasi berbasis teknologi komputer atau *website* yang membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Jika sebuah instansi atau organisasi tidak bisa menyikapi dan tidak mengikuti adanya perkembangan tersebut, maka hal tersebut akan berdampak pada kelangsungan kegiatan atau proses kerja di dalam instansi atau organisasi tersebut dan menyebabkan kegiatan dalam organisasi tersebut terhambat.

Upaya yang dilakukan dalam mencapai kinerja yang diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi yaitu pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai sesuai dengan jabatannya, sehingga pegawai lebih terampil dalam melaksanakan tugasnya. Aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan untuk meningkatkan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan semangat kesatuan dan kesetiaan pada bangsa dan negara, untuk pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil.

Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas untuk membantu Kepala Daerah dalam mensejahterahkan masyarakat, dalam menjalankan tugasnya tidak akan terlepas dari peran seorang pegawai. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan menggunakan berbagai program pengembangan dalam upaya meningkatkan produktifitas, kemampuan, dan kualitas para pegawai.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab belum dapat dikatakan mencapai kinerja yang baik pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan, dikarenakan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan standar yang semestinya pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kenyataan menunjukkan kinerja Dinas Peternakan dan Perikanan belum mencapai tujuan secara maksimal, berarti perlu memahami keberadaan pegawai, sehingga dapat ditemukan suatu kebijakan baik dalam mencapai tujuan.

Gambaran pada aktivitas pegawai atau fenomena yang terjadi saat ini antara lain, penerapan teknologi informasi pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan sudah digunakan, akan tetapi penguasaan teknologi informasi yang dimiliki pegawai masih rendah. Dilihat dari beberapa pegawai dalam melakukan penyuluhan kepada peternak masih dengan cara manual tanpa menggunakan teknologi, sehingga kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan masih dikatakan kurang.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, TEKNOLOGI INFORMASI DAN DIKLAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PETERNAKAN DAN PERIKANAN KABUPATEN MAGETAN”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Mengacu dari latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?
3. Apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?
4. Apakah lingkungan kerja, teknologi informasi dan diklat secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?
5. Di antara variabel lingkungan kerja, teknologi informasi dan diklat manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?
2. Untuk mengetahui apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?
3. Untuk mengetahui apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, teknologi informasi dan diklat secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?
5. Untuk mengetahui di antara variabel lingkungan kerja, teknologi informasi dan diklat yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan?

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan bagi peneliti dan diharapkan dapat mempraktekkan

teori yang didapat selama perkuliahan dan diterapkan pada realita yang ada pada lembaga atau instansi.

## 2. Bagi Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi yang nantinya akan melakukan pengkajian dalam bidang Sumber Daya Manusia.

## 3. Bagi Perusahaan/ Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan pegawai dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam meningkatkan kinerja, pengetahuan dan keterampilan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Magetan.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai bahan perbandingan serta pengembangan untuk melakukan penelitian selanjutnya

