

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hadirnya teknologi telah mengubah cara pandang manusia kearah yang lebih maju yang disebabkan oleh modernisasi dan globalisasi, sehingga menuntut kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Munculnya teknologi telah menyebabkan peningkatan persaingan di dunia kerja. Modernisasi dan globalisasi, semua jenis komunikasi menjadi lebih mudah. Ini juga mempermudah sistem yang ada untuk berjalan lebih cepat, efisien dan efektif. Jika sebuah organisasi tidak dapat menanggapi hal ini, kegiatan dan tujuan organisasi akan terhambat, maka diperlukan adanya peranan dari MSDM di dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka organisasi perlu mengambil langkah untuk mengembangkan integritas dari karyawan, bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tugas dari MSDM adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif agar karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Manusia adalah komponen organisasi yang paling penting, karena manusia adalah penggerak dan penentu jalan organisasi. Organisasi tidak akan berjalan tanpa peran manusia meskipun, faktor-faktor lainnya tersedia. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan arahan yang positif untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut (Irawan, 2021), sumber daya manusia adalah komponen penting dalam sebuah organisasi atau kelompok pekerja, yang mencakup

berbagai komponen seperti pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada merekrut dan mempertahankan tenaga kerja. Itu juga mencakup upaya untuk mengoptimalkan potensi, memberdayakan dan mengembangkan sumber daya yang tersedia bagi anggota organisasi atau kelompok.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam bentuk *output* kuantitatif atau kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, kepercayaan, atau elemen lain yang dapat diinginkan oleh organisasi tersebut (Hanif et al., 2022). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan tentunya juga dibantu oleh rekan kerja agar lebih cepat dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari sinergi atau upaya individu. (Harmawati et al., 2022) Menekankan bahwa pentingnya peran rekan kerja sebagai faktor krusial dalam mendukung aspek sosial di lingkungan kerja, terutama dalam situasi dimana pegawai harus menyelesaikan tugas bersama dalam tim, interaksi dan kerjasama dengan rekan kerja menjadi landasan utama. Dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja bukan hanya memperkuat hubungan interpersonal, tetapi juga berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru di

tempat kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja bukan hanya memberikan dukungan emosional, tetapi juga menjadi sumber motivasi dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional di lingkungan kerja.

Selain itu, kinerja seorang dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi terhadap karyawannya. Komitmen organisasi adalah komitmen yang dibuat oleh setiap anggota individu dalam menjalankan operasional perusahaan (Slamet Bambang Riono; et al., 2022). Komitmen akan tercipta apabila seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas beserta fungsinya dalam organisasi. Untuk mencegah masalah seperti *turnover* atau penyimpangan kerja di kemudian hari, komitmen organisasi harus selalu dipelihara dan dipantau.

Kemajuan teknologi dan perkembangan dunia global saat ini telah memicu perubahan besar diberbagai sektor, di antaranya sistem kerja pada organisasi baik organisasi non bisnis ataupun bisnis. Menurut (Hilardi et al., 2022), teknologi informasi adalah teknologi yang digunakan untuk mendapatkan, mengolah, menyimpan, dan menyebarkan berbagai jenis *file* informasi melalui penggunaan komputer dan teknologi telemunikasi. Teknologi ini muncul dari keinginan yang kuat untuk menghasilkan inovasi dan kreativitas baru yang dapat mengatasi kemalasan dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karenanya, sekarang setiap organisasi berlomba-lomba mempersiapkan SDM-nya agar mampu menguasai teknologi terlebih yang berhubungan dengan teknologi informasi.

BPS merupakan instansi perintis dalam penggunaan komputer karena telah memulai menggunakannya sejak sekitar 1960. Teknologi komputer yang diterapkan di BPS selalu disesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi dan juga mengacu kepada kebutuhan. Dengan menggunakan personal komputer, kantor statistik di daerah dapat segera memproses pengolahan data, yang merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari pengumpulan data, kemudian memasukkan data mentah ke dalam komputer dan selanjutnya data tersebut dikirim ke BPS pusat untuk diolah menjadi data nasional.

Terkait dengan Badan Pusat Statistik, sebelumnya BPS ialah pembentukan Biro Pusat Statistik yang semula berlandaskan UU No. 6 Tahun 1960 tentang sensus, beserta No.7 Tahun 1960 tentang Statistik, lalu direvisi menjadi berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 1997 terkait statistik sehingga terjadi pergantian nama yang semula Biro Pusat Statistik berubah jadi Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik ialah pertanggungjawaban Lembaga Pemerintahan Non-Departemen kepada Presiden. Dalam tahapan mengolah data pada BPS digunakan untuk mendapatkan data statistik secara akurat dan cepat.

Perubahan di dalam keorganisasian, instansi BPS dari zaman ke zaman menunjukkan bahwa perlu adanya perhatian lebih oleh kepala BPS Kabupaten Ponorogo. Berdasarkan informasi ada beberapa hal yang menyebabkan instansi ini belum stabil dalam mengolah data yang ada, layaknya kurangnya inisiatif dukungan rekan kerja yang tercipta antar karyawan menyebabkan kinerja karyawan belum optimal. Komitmen

organisasi juga berpengaruh penting terhadap efektifitas keberlangsungan organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang tidak sejalan dengan kebutuhan dan kepentingan karyawan, menjadikan mereka cenderung kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaan sehingga menghambat proses keberlangsungan di dalam perusahaan. Selain itu, penguasaan teknologi informasi dari setiap karyawan juga memiliki peran penting untuk mengolah data dalam bentuk pengambilan keputusan. Ketika karyawan dihadapkan oleh pekerjaan yang mengharuskan mereka menggunakan komputer, keterampilan individu sedang diuji untuk mengolah data tersebut menjadi data statistik yang *valid*. Untuk mengetahui kebenaran dari informasi tersebut, maka diperlukan adanya penelitian.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka penulis dapat menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo?
3. Apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo?

4. Apakah dukungan rekan kerja, komitmen organisasi dan penguasaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo?

1.3 Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.
- b. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.
- c. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis apakah penguasaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.
- d. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis apakah dukungan rekan kerja, komitmen organisasi dan penguasaan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini bisa memberikan manfaat berupa:

1. Bagi peneliti.

Diharapkan peneliti mendapatkan manfaat untuk menambah wawasan dari penelitian terkait “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Komitmen Organisasi dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

2. Bagi perusahaan/Instansi.

Bagi Instansi Badan Pusat Statistik Ponorogo, penelitian ini diharapkan memberikan informasi terkait pengaruh dukungan rekan kerja, komitmen organisasi dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan agar dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Bisa dijadikan bahan acuan atau rujukan untuk membandingkan saat melaksanakan penelitian terhadap bidang yang sama.

