

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi kini semakin pesat dengan adanya perubahan era revolusi 4.0 yang menuntut semua tenaga kerja sumber daya manusia untuk dapat memahami dan mengikuti perkembangan teknologi yang semakin maju demi menyongsong Indonesia sejak dini. Perusahaan yang baik akan memperhatikan sumber daya manusia yang layak bagi tujuan perusahaannya karena akan menjadi kinerja pegawai yang baik. Kemajuan teknologi yang harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang unggul akan membuat perusahaan tetap bertahan di era revolusi seperti sekarang ini.

Menurut Mangkunegara (Hasyim & Rokhmatin, 2021 :87) menyatakan bahwa hasil dari upaya yang dilakukan seorang pegawai dalam menghasilkan apa yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas maka dapat disebut sebagai kinerja pegawai. Setiap perusahaan akan sangat membutuhkan SDM yang unggul untuk merealisasikan program-program yang tersusun mencapai tujuan instansi. Setiap SDM akan dipersiapkan dan dialokasikan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, maka akan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan atasan. Dengan hasil kinerja yang unggul maka pegawai akan berperilaku jujur dan bertahan menghadapi setiap permasalahan yang terjadi selama proses tugas berjalan. Sebaliknya, jika tidak terpenuhi kinerja yang unggul maka dikatakan kinerja yang dijalankan tidak tercapai dengan sempurna.

Menurut (Hasyim & Rokhmatin, 2021) kompetensi sebuah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya pada suatu pekerjaan. Untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan di bidang pekerjaan tertentu, diperlukan kompetensi yang memuaskan. Kompetensi memainkan bagian penting, karena kompetensi pada umumnya mempengaruhi kapasitas dasar individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa kompetensi, seorang individu akan merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pedoman yang diperlukan.

Menurut (Gumilar, 2022) beban kerja merupakan sebuah tindakan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan melaksanakan tanggung jawab secara efektif, tidak ada tanggung jawab lagi, namun jika pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, akan menjadi beban bagi pekerja. Beban kerja juga dapat dicirikan secara fungsional didasarkan pada faktor-faktor, misalnya, penekanan penugasan atau upaya yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja dapat berasal dari lingkungan kerja yang kurang optimal karena keterbatasan sumber daya manusia yang seharusnya. Pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan namun jika tidak diimbangi dengan informasi yang akurat seperti jam kerja yang tidak menentu akan membuat para pegawai kewalahan.

Menurut (Nurmala, 2021) motivasi akan terbentuk apabila keadaan mental dan perspektif, desain ide manusia yang memperkuat, mendukung aktivitas (perbaikan) dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku menuju kepuasan keinginan untuk sesuatu yang lebih teratur. Untuk kemajuan kinerja pekerja, pemenuhan dan kesempurnaan akan muncul jika persyaratan ini terpenuhi. Oleh

karena itu, masuk akal bahwa pemberian motivasi merupakan komponen kunci dalam peningkatan kinerja pegawai karena dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai, yang dalam gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam merupakan portal pemerintah kota Batam dalam mewujudkan tujuan pemerintah dalam memberikan informasi yang lengkap dan bermanfaat bagi masyarakat kota Batam (M.T, 2022). Dinas KOMINFO Batam membangun teknologi informasi dalam mewujudkan *e-government*, dengan demikian maka menuntut sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dibidangnya. Berdasarkan peraturan presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang sistem pemerintah berbasis elektronik, maka pemerintah walikota Batam mempertegas kembali adanya pengembangan Teknologi Informasi di lingkungan kota Batam. Berikut data pegawai Dinas KOMINFO Batam:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Dinas KOMINFO Batam

No	Kelompok jabatan/seksi	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Jabatan Fungsional	4
3	Sekretariat	10
4	Bidang Komunikasi dan Kehumasan	25
5	Bidang pengelolaan Informasi Publik dan Persandian	15
6	Bidang Penyelenggaraan E-Government	25
7	Bidang Statistik	28
JUMLAH		108

Sumber: Humas KOMINFO Batam, 2022

Saat waktu pekerjaan yang padat Dinas KOMINFO Batam menuntut memaksimalkan hasil produktivitasnya. Penekanan ini membuat pegawai lengah sehingga kurangnya keterampilan dan kecakapan dalam mengerjakan pekerjaan.

Pada kasus yang ditemui pada Dinas KOMINFO Batam kurangnya keterampilan dalam mengolah data informasi di media berita central membuat kurang tercapainya target pemerintah dan menunjukkan masih kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Hal ini dapat dilihat dari isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi KOMINFO Batam berikut :

Tabel 1. 2 Pencapaian Target Kompetensi Pegawai KOMINFO Batam

No	Uraian	Keterangan
1	Belum adanya rencana Induk, Arsitektur dan Kebijakan SPBE yang berperan atas perencanaan, anggaran, penyelarasan, penyiapan, implementasi dan Evaluasi SPBE di Pemerintahan daerah	belum terlaksana
2	kurangnya kemampuan mengembangkan tugas dalam hal penjabaran statistik sektoral	belum terlaksana
3	belum adanya SDM yang menguasai keilmuan statistik dan informasi ke publik	belum terlaksana
4	kemampuan dan pengelolaan data statistik sektoral di lingkungan Pemko Batam terlaksana secara optimal	belum terlaksana
5	Belum tercapai optimal persentase perangkat daerah yang telah menggunakan persandian dalam komunikasi daerah	belum terlaksana
6	Pengelolaan penyelenggaraan sistem jaringan intra dan sistem komunikasi intra daerah yang belum terintegrasi di dinas komunikasi dan informatika seperti akses internet dan infrastruktur pendukung	belum terlaksana

Sumber: Dinas KOMINFO Batam, 2022

Pada tabel di atas, maka terlihat bahwa adanya isu dalam penyelenggaraan yang menjadi faktor penghambat dalam mengkoordinasikan dan mempertanggung jawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintah daerah yang terlihat pada tabel kurangnya pengembangan kompetensi dibidang statistik, persandian, perencanaan dan pengelolaan informasi. Hasil wawancara juga menjelaskan bahwa kurangnya pelatihan yang *intense* setiap divisi bagian.

Adapun faktor yang ditemukan dalam Dinas KOMINFO Batam yakni beban kerja pegawai. Adanya sejumlah pekerjaan yang ditargetkan dan keterbatasan tenaga kerja serta waktu yang dibatasi, pada waktu deadline maka pegawai akan dibebankan dengan sejumlah tugas yang melebihi tugas yang seharusnya seperti adanya penekanan pada saat setelah melakukan kegiatan maka pegawai akan diberi beban menyelesaikan pengolahan data yang sehari harus siap publish ke masyarakat. Waktu kerja yang tidak stabil, sewaktu waktu bisa terjadi di hari weekend yang harus siap siaga, inilah yang menjadi kendala keterbatasan waktu pegawai menyesuaikan keadaan. Sedangkan, kendala yang dihadapi berikutnya adanya keterbatasan sumber daya manusia pada ideal pegawai Dinas KOMINFO Batam. Diketahui bahwa jumlah pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam belum memenuhi dari target penetapan ideal pemerintah meski telah menyertakan jumlah tenaga bantuan dan teknis yang ada. Ini menjadi beban pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adanya kendala dalam motivasi yang ditunjukkan pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam yakni dimana kurangnya inisiatif diri pada pegawai yang tidak menjalankan apel pagi dengan tertib yang seharusnya mendapatkan motivasi dari walikota maupun wakil walikota Batam, seperti diketahui dari data absensi pegawai berikut:

Tabel 1. 3 Jumlah Absensi Pegawai Dinas KOMINFO Batam

Bulan	jumlah pegawai	sakit	izin	Terlambat	Tingkat Absensi %
September-21	105	3	0	2	1.05
October-21	105	7	1	3	1.12
November-21	105	4	0	7	1.12
December-21	105	2	1	13	1.18
January-22	105	5	3	11	1.22
February-22	105	4	2	4	1.11
March-22	105	1	3	4	1.08
April-22	105	3	5	4	1.13
May-22	105	1	2	12	1.17
June-22	105	7	5	5	1.19
July-22	105	2	4	11	1.19
August-22	105	5	2	7	1.15

Sumber: Dinas KOMINFO Batam, 2022

Melihat dari tabel diatas, terdapat fluktuasi yang tidak menentu pada daftar hadir pegawai pada Apel pagi KOMINFO Batam. Dimana kendala kurangnya tingkat motivasi pegawai terhadap kesadaran akan kehadiran dalam kegiatan yang rutin dilakukan pada kantor dinas kota Batam. Dimana diketahui berdasarkan hasil survei pada September 2021 s/d Agustus 2022, data absensi tertinggi pada bulan Januari 2022 dengan 5 orang sakit, 3 orang izin, dan 11 orang terlambat terlambat hadir dalam kegiatan Apel pagi yang akhirnya harus memisahkan barisan sebagai konsekuensinya. Adapun kendala yang menyebabkan motivasi kurang maksimal dimana tidak adanya apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang rajin dan ulet terhadap tugas yang diberikan sebagai bentuk penghargaan diri dan lebih berfokus pada pegawai yang bermalasan dalam melakukan kegiatan tanggung jawab yang diberikan.

Dari permasalahan yang terjadi diatas maka berdampak pada hasil kinerja yang diberikan pegawai ke pemerintahan. Berikut pencapaian kinerja pegawai Dinas KOMINFO Kota Batam yang masih belum tercapai:

Tabel 1. 4 Pencapaian Program Kinerja KOMINFO Batam

No	Program	%
1	Presentase data penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang terintegrasi	72,73 %
2	Presentase layanan pemerintahan dan layanan publik yang memanfaatkan teknologi informasi	72,73 %
3	Persentase perangkat daerah yang telah menggunakan sandi dalam komunikasi perangkat daerah	20 %
4	Program Informasi dan Komunikasi Publik	36,89 %
5	Program penyelenggara Statistik Sektoral	1,96 %

Sumber: HUMAS Dinas KOMINFO Batam, 2022

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa adanya presentase yang belum mencapai hasil 100 % kinerja pegawai yang menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi sehingga tidak tercapainya hasil kinerja yang diinginkan pemerintahan. Berdasarkan permasalahan yang diangkat diatas maka peneliti mengambil judul **Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam "**

Identifikasi Masalah

Menyimpulkan identifikasi masalah berdasarkan permasalahan diatas, maka diketahui bahwa:

1. Kurangnya pelatihan disetiap divisi sehingga tidak tercapainya presentase kinerja.
2. Adanya keterbatasan sumber daya manusia pada ideal pegawai Dinas KOMINFO Batam sebagai kendala beban kerja pegawai.
3. Kurangnya inisiatif diri pada pegawai yang tidak menjalankan apel pagi dengan tertib yang seharusnya mendapatkan motivasi dari walikota maupun wakil walikota Batam.

4. Tidak adanya apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang rajin dan ulet terhadap tugas yang diberikan
5. Terdapat presentase kinerja pegawai belum optimal yang menjadi prob lematika dalam tujuan pemerintah.

Batasan Masalah

Peneliti memberikan batasan masalah dalam penelitian ini agar masalah tidak meluasnya permasalahan yang diambil dalam penelitian , yakni :

1. Penelitian dibatasi oleh variabel kompetensi, beban kerja dan motivasi sebagai variabel bebas. Variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat
2. Objek penelitian dibatasi pada Dinas Komun ikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.

Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan masalah dari hasil latar belakang diatas sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komun ikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam?
2. Apakah Beban Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komun ikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam?
3. Apakah Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komun ikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam?
4. Apakah Kompetensi, Beban Kerja, dan Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komun ikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam?

Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah diatas, maka peneliti menentukan tujuan penelitian dengan rician berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi , beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.

Manfaat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian akan diharapkan adanya manfaat yang dapat diberikan, yakni:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan nilai tambahan wawasan kepada penelitian selanjutnya terkait variabel.
 - b. Dapat di praktikkan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan dunia kerja.
2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam khususnya, untuk dapat meningkatkan serta mengetahui adanya pengaruh yang ditemukan kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

a. **Bagi penulis**

Penulis berharap dapat mengembangkan pengetahuan selama pembelajaran di Universitas Putera Batam mengenai kompetensi, beban kerja, dan motivasi.

b. **Bagi perusahaan**

Bagi Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam khususnya, untuk dapat meningkatkan serta mengetahui adanya pengaruh yang ditemukan kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

c. **Bagi Universitas Putera Batam**

Penulis berharap dengan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan informasi pada pembelajaran yang didapati di Universitas Putera Batam mengenai kompetensi, beban kerja, dan motivasi.

d. **Bagi peneliti selanjutnya**

Peneliti diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan wawasan dan informasi dalam melengkapi ketidaksempurnaan peneliti.