

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang ada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa kompetensi pegawai sebenarnya. Biasanya, Pengembangan SDM berbasis kompetensi akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga kualitas kerja juga lebih tinggi dan mengarah pada pelanggan yang puas dan organisasi akan mendapatkan keuntungan. Dalam rangka pembangunan yang sedang dilakukan sekarang di negara hanya dapat dipertahankan jika kualitas SDM yang ada perhatian serius baik dari pemerintah maupun pribadi. Oleh karena itu, perlu dikembangkan SDM di negara mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber daya produktif yang potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian juga perhatian yang semakin besar di Indonesia, untuk pengelolaannya oleh lembaga swasta diharapkan mampu menghadirkan dampak positif bagi perkembangan ekonomi dan perusahaan di masa depan. Pegawai adalah aset utama perusahaan. Berhasil baik tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan pegawai yang dimiliki. Pegawai sebagai manusia memiliki pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang heterogen. Sehingga perlakuan terhadap pegawai berbeda

dengan perlakuan melawan mesin. Kualitas dan kuantitas pegawai harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Suatu instansi harus bisa membuat pegawai tersebut merasa puas akan pekerjaan yang pegawai lakukan. Dengan pegawai merasa puas terhadap pekerjaan pegawai akan ada timbal balik yang diberikan kepada instansi tersebut. Maka dari itu instansi perlu memperhatikan kepuasan terhadap pegawainya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang pegawai menikmati pekerjaannya. Ketika pegawai menikmati pekerjaannya maka pegawai akan merasa puas terhadap apa yang pegawai lakukan. Menurut (Hamali, 2016: 200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Sedangkan menurut (Robbins, 2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Selain itu “Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting” (Hasibuan, 2013:202).

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buleleng

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Skor	Kategori
1	4	3	3	3	2	3	18	Cukup Puas
2	3	4	4	3	2	2	18	Cukup Puas
3	3	3	2	3	2	2	15	Tidak Puas
4	4	3	4	3	2	2	18	Cukup Puas
5	3	3	2	2	2	2	14	Tidak Puas

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Skor	Kategori
6	3	4	2	2	2	2	15	Tidak Puas
7	3	3	2	2	2	2	14	Tidak Puas
8	3	2	2	2	2	3	14	Tidak Puas
9	3	4	2	2	3	2	16	Cukup Puas
10	3	3	3	2	2	2	15	Tidak Puas
Jumlah							157	Cukup Puas

Berdasarkan Tabel 1.1 penentuan kategorinya menggunakan *skala likert* dengan kriteria sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas, dan sangat tidak puas. menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa tidak puas. Skor yang dipergunakan yaitu 300-252 skor dengan kategori sangat puas, 252-204 skor dengan kategori puas, 204-156 skor dengan kategori cukup puas, 156-108 skor dengan kategori tidak puas, dan 108-60 skor dengan kategori sangat tidak puas. Jadi secara total skor yang diperoleh pegawai berada dalam kategori cukup puas. Sehingga perlu diperhatikan kembali yang menjadi ketidakpuasan yang dialami pegawai. Dalam mempertahankan maupun meningkatkan kepuasan kerja pegawai, manajer harus pintar mengidentifikasi kepuasan pegawainya. Kepuasan kerja pegawai tidak selalu mengarah ke pemberian kompensasi, penghargaan, maupun pemberian gaji. Tapi bisa juga melalui aktivitas kerja pegawai, baik itu dalam penggunaan aplikasi teknologi informasi yang ada di instansi itu sendiri maupun budaya organisasi yang telah diterapkan.

Melalui salah satu riset dari Richard Hackman dan Greg Oldham (1976) dalam karakteristik pekerjaan, pegawai menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan menyediakan pekerjaan yang lebih bermakna, bervariasi, dan memberi otonomi kepada individu

dalam menyelesaikan tugas. Perkembangan teknologi informasi saat ini sudah sangat cepat. Banyaknya aplikasi teknologi informasi yang mempermudah segala jenis kebutuhan dalam suatu pekerjaan. Penggunaan teknologi informasi ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Teknologi sebagai kumpulan alat, proses, dan prosedur yang dijadikan sebagai dasar untuk memahami aktualisasi tentang suatu pekerjaan tertentu, Azhar (dalam Indah, 2017:3). Dalam aktivitas kerja pegawai terdapat aplikasi-aplikasi teknologi informasi yang mempermudah dari pekerjaannya. Menurut (Tata, 2014:3), “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 keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”. Sedangkan menurut (Rintho, 2018:3) bahwa teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan pengelolaan data menjadi informasi dan proses penyaluran data atau informasi tersebut dalam batas ruang dan waktu. Dalam hal suatu layanan *paperless* yang merupakan dokumen yang bersifat elektronik dan diharapkan dapat memberikan kemudahan untuk siapa saja yang membutuhkan layanan.

Bahwa dengan banyaknya jumlah ASN dan meningkatnya setiap bulan maupun tahun pada Kabupaten Buleleng yang dapat menimbulkan berbagai permasalahan menyangkut kualitas dari pelayanan administrasi kepegawaian, maka diperlukannya layanan yang cepat dan tepat untuk melayani semua ASN tersebut. Dari data yang diketahui jumlah pegawai yang berada di BKPSDM Kabupaten

Buleleng terdiri 97 pegawai terbagi menjadi 49 jumlah pegawai kontrak dan 48 jumlah pegawai tetap atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan layanan yang cepat dalam suatu aplikasi maka memberi kemudahan terhadap pelayanan. Sehingga pengajuan tentang layanan kepegawaian melalui aplikasi Pusat Informasi Layanan Kepegawaian Buleleng (PILKB) dengan bertujuan merubah paradigma layanan kepegawaian ke arah layanan berbasis digital. Dalam undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberikan inspirasi positif dalam rangka reformasi birokrasi. Institusi pemerintah dituntut harus berkefektifitas dengan mendayagunakan segala potensi sumber daya maupun teknologi yang ada. (Sumber: BKPSDM Kabupaten Buleleng)

Aplikasi berbasis digital PILKB ini merupakan aplikasi layanan terhadap setiap ASN untuk memenuhi hak-hak ataupun kebutuhan dengan nyaman, hemat waktu, bebas biaya sehingga dapat memaksimalkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat pada awal tahun 2019. PILKB ini bertujuan menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 dan Pasal 128 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pengelolaan data kepegawaian, sehingga tersedianya informasi kepegawaian yang dapat dipertanggungjawabkan yang didukung dokumentasi yang lengkap, akurat, faktual, dan berkesinambungan. (Sumber: BKPSDM Kabupaten Buleleng)

Adapun berbagai layanan yang terdapat pada PILKB ini sebagai berikut : (1) *Impassing*/berkala eselon II, (2) Tugas belajar, (3) Jaminan kecelakaan kerja/jaminan kematian, (4) Jabatan fungsional: kesehatan, kependidikan, fungsional lainnya, (5) Kenaikan pangkat: fungsional tertentu lainnya; fungsional guru TK/SD/SMP; anumerta; regular, (6) Kartu pegawai: kartu istri/suami; taspen;

tambahan syarat klaim ke PT.Taspen, (7) Pengusulan: NIP CPNS (formasi honorer); NIP ASN; CPNS menjadi PNS; ujian KP penyesuaian ijazah; ujian dinas, (8) Pengukuhan peningkatan Pendidikan, (9) Penambahan masa kerja, (10) Pensiun: Batas Usia Pensiun (BUP); Masa Persiapan Pensiun (MPP); janda/duda/yatim piatu, (11) Penetapan Angkat Kredit (PAK) gol II fungsional guru, (12) Permohonan perbaikan SK konversi NIP, (13) Permohonan cuti tahunan kepala SKPD, cuti besar, cuti di luar tanggungan negara, (14) PPPK – Perpanjangan/Pemutusan Masa Hubungan Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, (15) Penyesuaian peningkatan Pendidikan, (16) Perbaikan *database* kepegawaian, (17) Permohonan rekomendasi pindah tugas, (18) Satya Lencana Karya (SLKS). Dengan cukup satu aplikasi berbasis digital yaitu PILKB dapat memberikan pelayanan tentang kebutuhan ASN sesuai dengan yang terdapat 18 layanan kebutuhan ASN. Sehingga ini dapat mengefisienkan waktu dan mempermudah ASN ketika membutuhkan layanan. (Sumber: BKPSDM Kabupaten Buleleng)

Pada tampilan awal PILKB terdapat beberapa *fitur* seperti : (1) Masukan tiket (untuk memasukan nomor tiket pengusulan layanan), (2) Cek tiket (untuk pengecekan nomor tiket), (3) *Login* admin (untuk login pada PILKB), (4) Tanya jawab (FaQ) (untuk melihat pertanyaan dan jawaban yang sering ditanyakan terkait PILKB), (5) Lihat syarat layanan (untuk melihat syarat layanan). Kemudian pada *home page* PILKB admin OPD terdapat beberapa menu utama pada sisi kiri layar, berikut adalah penjelasan dari masing-masing menu : (1) *Register* (untuk meregister layanan yang akan diusulkan), (2) *Register* kolektif (untuk meregister layanan yang akan diusulkan dalam jumlah banyak secara kolektif), (3) *Trans register* (untuk

meregister layanan apabila yang mengajukan usulan layanan bukan pegawai pemerintah Kabupaten Buleleng), (4) List permintaan layanan (untuk melihat usulan layanan yang telah diusulkan), (5) Cetak ulang tiket (untuk mencetak ulang tiket usulan layanan), (6) List perbaikan data (untuk melihat usulan layanan yang tidak sesuai persyaratan/ BTL (Bahan Tidak Lengkap), (7) Laporan (untuk melihat/mencetak laporan usulan layanan yang telah dilakukan), (8) Cetak syarat (untuk melihat/mencetak syarat layanan), (9) *Log out* (untuk keluar atau menutup dari tampilan home page). (Sumber: BKPSDM Kabupaten Buleleng)

Dalam penggunaan layanan PILKB *file* atau berkas yang telah disiapkan dapat diajukan melalui SIMPEG. Untuk melihat *file* atau berkas yang diperlukan dapat dilihat melalui PILKB pada bagian lihat syarat layanan. Semua syarat layanan yang diperlukan pegawai ASN sudah tertera. Ketika sudah dilakukannya unggah *file* maka akan langsung terdata pada PILKB, nantinya pada proses *verifikasi* dan *validasi* akan dilakukan oleh admin *front office* BKPSDM kemudian mengarah ke bagian bidang yang menangani layanan tersebut. Setelah di cek akan langsung ada pemberitahuan melalui *WhatsApp* mengenai layanan yang pegawai ASN lakukan. *Notifikasi* pada *WhatsApp* dapat terjadi ketika pegawai ASN sudah lengkap mengisi data atau identitas diri secara lengkap dan benar. Pegawai ASN juga dapat mengecek status proses layanan yang diajukan dengan memasukkan no tiket yang didapat setelah mengajukan *file* atau berkas ke sistem. Namun ketika *file* yang pegawai ASN kirim tidak lengkap atau terdapat kesalahan pada *file* nantinya akan diberitahukan letak kesalahan pada *file* yang dikirim. Kemudian pegawai ASN melakukan perbaikan melalui SIMPEG dan mengirim kembali *file* atau berkas yang sudah benar dan melakukan konfirmasi agar terdata pada PILKB. Admin akan

mengecek kembali dan memverifikasi bahwa *file* atau berkas yang telah dikirim sudah benar semua.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Teknologi Informasi (PILKB) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Skor	Kategori
1	3	3	3	2	2	13	Cukup Puas
2	3	4	4	3	2	16	Cukup Puas
3	3	3	2	3	2	13	Cukup Puas
4	4	3	4	3	2	16	Cukup Puas
5	3	3	2	2	2	12	Tidak Puas
6	3	2	3	2	2	12	Tidak Puas
7	3	3	2	2	2	12	Tidak Puas
8	3	2	2	2	3	12	Tidak Puas
9	3	3	2	2	2	12	Tidak Puas
10	3	3	3	2	2	13	Cukup Puas
Jumlah						131	Cukup Puas

Berdasarkan Tabel 1.2 penentuan kategorinya menggunakan *skala likert* dengan kriteria sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas, dan sangat tidak puas. menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa tidak puas. Skor yang dipergunakan yaitu 250-210 skor dengan kategori sangat puas, 210-170 skor dengan kategori puas, 170-130 skor dengan kategori cukup puas, 130-90 skor dengan kategori tidak puas, dan 90-50 skor dengan kategori sangat tidak puas. Jadi secara total skor yang diperoleh pegawai berada dalam kategori cukup puas. Adapun hasil penelitian terdahulu menurut penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh *Turnover Intention* dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19” yang dilakukan oleh Ayu, dkk (2021). Penelitian

ini memperoleh adanya pengaruh signifikan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pada masa pandemic covid-19 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Namun berbeda pendapat dengan penelitian (Mellinda, 2017) menyatakan bahwa pengaruh kecanggihan teknologi secara individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta.

Melalui wawancara mengenai aplikasi berbasis digital PILKB kepada salah pegawai BKPSDM yang menyebutkan bahwa sebelumnya pelayanan masih bersifat manual yang artinya pelayanan tersebut masih *face to face* sehingga membuat lingkungan kurang kondusif karena banyaknya ASN yang meminta pelayanan. Namun setelah penerapan aplikasi berbasis digital PILKB menjadi lebih efisien dan akurat serta mempermudah dalam berkomunikasi antara dinas. Layanan PILKB ini bertujuan untuk meminimalisir penggunaan kertas sebagai bentuk kegiatan khususnya pembuatan dokumen maupun berkas-berkas yang digunakan dalam suatu pekerjaan. Sehingga aplikasi PILKB ini merupakan layanan yang bagus untuk memudahkan seluruh pegawai ASN. Akan tetapi ada kesalahan yang terjadi karena pegawai ASN itu sendiri tidak membaca atau memperhatikan *file* atau berkas yang diperlukan untuk layanan yang ingin diajukan. Sering sekali pegawai ASN mengirim berkas tanpa memikirkan lengkap atau tidaknya berkas yang dikirim. Maka dari itu sering sekali admin menerima banyak kekurangan berkas maupun kesalahan berkas hingga menumpuk yang menyebabkan pekerjaan menjadi lebih banyak.

Tidak hanya teknologi informasi saja, budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya. Dalam salah satu riset yang bukunya

berjudul "*Organizational Culture and Leadership*" ini, Schein (1985) membahas bagaimana budaya organisasi memengaruhi berbagai aspek dalam sebuah organisasi, termasuk kepuasan kerja pegawai. Beliau menguraikan bagaimana nilai-nilai, norma-norma, dan asumsi-asumsi yang mendasari budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai, termasuk tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka. Budaya organisasi merupakan ciri khas atau suatu sistem serta sikap yang diyakini dan diterapkan pada suatu organisasi maupun instansi. Budaya organisasi tersebut dapat menentukan suatu perkembangan yang berada di organisasi tersebut. Menurut (Astuti, 2016) budaya organisasi adalah norma-norma sosial dan kebiasaan yang sudah diterima oleh organisasi sebagai suatu kebenaran oleh semua anggota dalam organisasi. Sedangkan menurut (Alim, 2019) budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan yang mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Pentingnya budaya organisasi pada BKPSDM dalam menanamkan suatu sistem yang dapat memberikan dampak positif seperti kepuasan kerja terhadap pegawai. BKPSDM merupakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dulunya dikenal dengan BKD atau Badan Kepegawain Daerah. BKPSDM ini instansi pelaksana dan bagian dari Pemerintah Kabupaten Buleleng. Dalam BKPSDM memiliki 4 (empat) bidang yang terdiri dari: Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian (PPI), Bidang Mutasi dan Penghargaan (MP), Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur (PKA), dan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Promosi (PKAP) serta Sekretariat. Melihat salah satu budaya organisasi pada BKPSDM yang bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan untuk mencapai target yang telah

ditetapkan. Melihat beberapa pegawai yang kurang cocok terhadap pekerjaan yang telah didapat. Maupun dari budaya organisasi yang ada di BKPSDM kurang cocok untuk beberapa pegawai. Ataupun kesadaran diri sendiri untuk mengikuti budaya organisasi yang ada di BKPSDM.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Budaya Organisasi Pada Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Buleleng

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Skor	Kategori
1	3	3	3	2	3	2	3	19	Cukup Puas
2	3	3	3	3	2	3	3	20	Cukup Puas
3	3	3	2	3	3	3	2	19	Cukup Puas
4	3	3	3	3	2	2	2	18	Tidak Puas
5	3	3	2	2	2	3	3	18	Tidak Puas
6	3	2	3	2	2	3	2	17	Tidak Puas
7	3	3	2	2	2	2	3	17	Tidak Puas
8	3	2	2	2	2	3	3	17	Tidak Puas
9	3	3	2	2	2	3	3	18	Tidak Puas
10	3	3	3	3	2	3	3	20	Cukup Puas
Jumlah								183	Cukup Puas

Berdasarkan Tabel 1.3 penentuan kategorinya menggunakan *skala likert* dengan kriteria sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas, dan sangat tidak puas. menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa tidak puas. Skor yang dipergunakan yaitu 350-294 skor dengan kategori sangat puas, 294-238 skor dengan kategori puas, 238-182 skor dengan kategori cukup puas, 182-126 skor dengan kategori tidak puas, dan 126-70 skor dengan kategori sangat tidak puas. Jadi secara total skor yang diperoleh pegawai berada dalam kategori cukup puas. Budaya organisasi yang dilaksanakan juga terpaku pada target yang telah

ditentukan setiap bulannya. Sehingga pegawai diwajibkan untuk menyelesaikan tugas setiap bulannya. Akan tetapi tugas tersebut bisa diselesaikan di pertengahan bulan, namun beberapa pegawai baru menyelesaikan di akhir bulan yang menyebabkan menghambat pegawai yang memiliki tugas dalam merekapitulasi tugas pegawai lain. Maka sering terjadi hal tersebut setiap bulannya. Tidak hanya itu saja, budaya organisasi tentang kenaikan jabatan perlu adanya tingkat pendidikan yang tinggi. Sehingga beberapa pegawai perlu melakukan *studi* kembali untuk memenuhi syarat kenaikan jabatan mereka. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja terbukti dari penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Uptd Unit Puskesmas Gombang I) yang dilakukan oleh (Tiwi, 2023). Penelitian ini memperoleh bahwa Dengan adanya budaya organisasi yang baik pegawai UPTD Unit Puskesmas Gombang I juga pegawai akan mematuhi atau menerapkan nilai-nilai yang ada di organisasi dan akan timbul rasa kepuasan secara individu dalam bekerja. Sedangkan budaya organisasi di dalam organisasi buruk maka akan menyebabkan para pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka akan merasa kecewa dengan keadaan organisasi yang seperti itu. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamsal, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan/pegawai. Dengan melihat pekerjaan yang dilakukan terpacu pada target yang telah ditetapkan tanpa memperhatikan proses yang dilaksanakan oleh pegawai tersebut. Ini dapat menjadi pertimbangan karena setiap pegawai ingin diperhatikan lebih agar mereka merasa nyaman. Walaupun

tidak semua pegawai perlu perhatian akan tetapi ini perlu diperhatikan agar mereka merasa nyaman saat bekerja.

Sehingga penelitian ini mengangkat judul terkait “Pengaruh Penggunaan Aplikasi Teknologi Informasi Pusat Informasi Layanan Kepegawaian Buleleng (PILKB) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Tingkat kepuasan kerja pegawai sudah menunjukkan kepuasan yang baik, namun beberapa pegawai masih memiliki tingkat kepuasan yang cukup rendah.
- (2) Penggunaan aplikasi teknologi informasi PILKB mudah dalam penggunaannya, namun terdapat kendala pada sistem saat pengiriman berkas.
- (3) Budaya organisasi yang terpaku pada target, menyebabkan pegawai merasa cukup santai dan untuk menyelesaikan tugasnya di akhir waktu yang telah ditentukan serta perlu pendidikan yang tinggi untuk syarat promosi jabatan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Teknologi informasi dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini yaitu:

- (1) Apakah penggunaan aplikasi teknologi informasi PILKB berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?
- (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?
- (3) Apakah penggunaan aplikasi teknologi informasi PILKB dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan yang ingin dicapai untuk menemukan teori teruji mengenai pengaruh sebagai berikut:

- (1) Untuk menguji pengaruh penggunaan aplikasi teknologi informasi PILKB terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.
- (2) Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

- (3) Untuk menguji pengaruh penggunaan aplikasi teknologi informasi PILKB dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan gagasan atau referensi dan pendalaman pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh penggunaan aplikasi teknologi informasi PILKB dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

(2) Kegunaan Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai dalam penggunaan aplikasi teknologi informasi PILKB dan budaya organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian dapat digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng sebagai bahan pengetahuan khususnya di bidang Manajemen.

