

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin dinamis, kemajuan teknologi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik, organisasi dituntut memiliki pegawai yang profesional, adaptif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Menurut Armstrong & Taylor, (2023), keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial maupun teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan daya saing organisasi.

Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menghasilkan dan menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawab, yang umumnya dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kontribusinya pada tujuan organisasi (Triansyah et al. 2023). Sementara itu, Robbins & Judge (2019) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi

kerja, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena secara langsung menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

Hubungan antara faktor-faktor organisasi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui Ability–Motivation–Opportunity (AMO) Theory yang dikembangkan oleh Berg et al. (2000). Teori ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) yang diberikan organisasi. Pegawai akan mampu menunjukkan kinerja yang optimal apabila memiliki kompetensi yang memadai, memperoleh motivasi yang tinggi melalui sistem penghargaan yang adil, serta didukung oleh lingkungan kerja dan fasilitas organisasi yang memadai (Berg et al., 2000). Dalam konteks penelitian ini, budaya kerja dipandang sebagai faktor yang membentuk perilaku kerja pegawai, kompensasi sebagai faktor yang meningkatkan motivasi, sedangkan pemanfaatan teknologi informasi merupakan bentuk dukungan organisasi yang memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja secara lebih efektif.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Schein dan Schein (2021), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari dan dikembangkan

suatu kelompok dalam menghadapi permasalahan adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Robbins & Judge (2019) menambahkan bahwa budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan komitmen, kerja sama, inovasi, serta produktivitas pegawai. Budaya kerja berfungsi sebagai pedoman perilaku pegawai, disamping itu juga menjadi mekanisme pengendalian yang mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Selain budaya kerja, kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Kompensasi didefinisikan sebagai seluruh bentuk penghargaan yang dari organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Armstrong & Kotler, 2021; Savera et al., 2026). Hubungan antara kompensasi dan kinerja dijelaskan melalui Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom (1964). Menurut teori ini, individu akan terdorong memberikan usaha yang lebih besar apabila mereka meyakini bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh penghargaan yang sesuai. Armstrong dan Taylor (2023) juga menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Perkembangan teknologi digital turut mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Pemanfaatan teknologi informasi memungkinkan organisasi meningkatkan efisiensi, mempercepat proses administrasi, memperbaiki koordinasi kerja, serta meningkatkan kualitas

pelayanan publik. Teknologi informasi merupakan kombinasi perangkat keras, perangkat lunak, basis data, jaringan komunikasi, serta sumber daya manusia yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan organisasi (Bankole & Lateefat, 2023; Hamdat et al. 2024; Yoshikuni et al. 2023). Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai juga dapat dijelaskan melalui Technology Acceptance Model (TAM) yang dikembangkan oleh Davis (1989). Model ini menjelaskan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai terhadap kemudahan penggunaan (perceived ease of use) dan manfaat teknologi (perceived usefulness), maka semakin tinggi pula tingkat penerimaan teknologi tersebut sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan (BBRBLPP) merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Kementerian Kelautan dan Perikanan yang memiliki wilayah kerja meliputi Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, dan Kalimantan Tengah. Sejak diterbitkannya Peraturan Presiden Nomor 78 Tahun 2021 tentang Badan Riset dan Inovasi Nasional, fungsi utama BBRBLPP beralih dari kegiatan riset menjadi penyelenggaraan penyuluhan kelautan dan perikanan. Perubahan tersebut menuntut pegawai penyuluh memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan pelayanan kepada masyarakat.

Data Laporan Kepegawaian BBRBLPP Tahun 2024



Gambar 1.1 Penilaian SKP Final 2024

Meskipun berbagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan, hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2024 menunjukkan bahwa masih terdapat 31 pegawai atau sebesar 10,84% dari total 286 pegawai penyuluh yang memperoleh predikat *Di Bawah Ekspektasi*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya memenuhi target organisasi. Secara lebih rinci, masih ditemukan target pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan, keterlambatan dalam penyampaian laporan dan data dukung capaian kinerja, serta masih banyaknya pekerjaan yang memerlukan revisi. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai penyuluh belum optimal sehingga diperlukan identifikasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya.

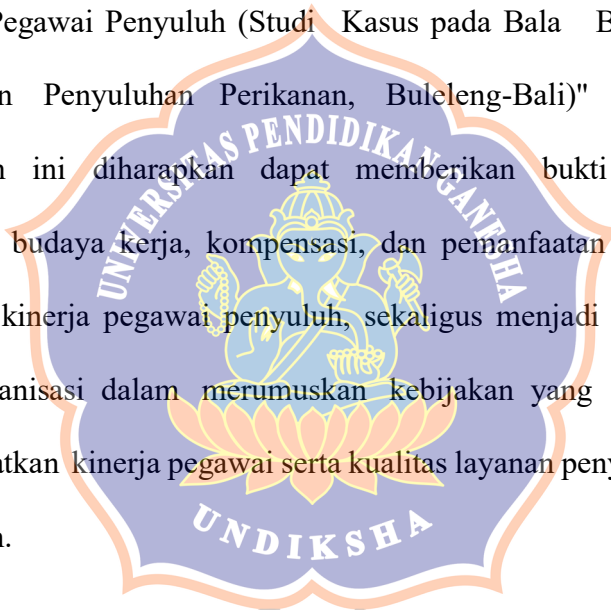
Di sisi lain, Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan telah berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan budaya kerja berbasis Standar Operasional Prosedur (SOP), pembinaan dan sosialisasi secara berkelanjutan, pemberian kompensasi sesuai ketentuan pemerintah, serta pemanfaatan berbagai teknologi informasi, seperti presensi elektronik, sistem pelaporan digital, persuratan elektronik, dan aplikasi administrasi kepegawaian. Berbagai kebijakan tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang profesional, meningkatkan motivasi pegawai, serta mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.

Namun demikian, implementasi budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kinerja seluruh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi telah menyediakan sistem pendukung yang memadai, masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapannya terhadap kinerja pegawai penyuluh. Kondisi ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara budaya kerja, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi, dan kinerja pegawai.

Selain didukung oleh fenomena empiris, penelitian ini juga didasarkan pada adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu. Beberapa penelitian menemukan bahwa budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Heryanda et al., 2020; Suwena et al., 2014). Namun, penelitian lain

menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel tersebut berbeda-beda bergantung pada karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada pegawai penyuluh di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan masih sangat terbatas.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh (Studi Kasus pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, Buleleng-Bali)" penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai penyuluh, sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas layanan penyuluhan kelautan dan perikanan.



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

1. Kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan belum optimal, yang ditunjukkan oleh masih adanya 31 pegawai atau sebesar 10,84% dari total 286 pegawai yang memperoleh

predikat "Di Bawah Ekspektasi" pada penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Tahun 2024.

2. Masih terdapat target pekerjaan yang belum tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga menunjukkan bahwa efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pegawai penyuluh belum optimal.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan masih menjadi kendala, yang ditunjukkan oleh keterlambatan sebagian pegawai dalam menyampaikan laporan dan data dukung capaian kinerja.
4. Kemandirian dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih perlu ditingkatkan karena masih ditemukan hasil pekerjaan yang memerlukan revisi dan pendampingan lebih lanjut.
5. Budaya kerja yang telah diterapkan melalui Standar Operasional Prosedur (SOP), pembinaan, dan sosialisasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja seluruh pegawai sehingga belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara merata.
6. Sistem kompensasi yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun kesempatan pengembangan karier, belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi dan kinerja seluruh pegawai.
7. Pemanfaatan teknologi informasi, seperti presensi elektronik, sistem pelaporan digital, persuratan elektronik, dan aplikasi administrasi penyuluhan, belum dimanfaatkan secara optimal oleh seluruh pegawai dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

8. Belum diketahui secara empiris sejauh mana budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan.
9. Penelitian yang mengkaji pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan terhadap kinerja pegawai penyuluh di lingkungan Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian untuk memperoleh bukti empiris sebagai dasar penyusunan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa hal sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan.
2. Variabel independen terdiri atas budaya kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan pemanfaatan teknologi informasi (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai penyuluh (Y).
3. Subjek penelitian dibatasi pada pegawai penyuluh yang bekerja di Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan, sehingga tidak mencakup pegawai administrasi maupun tenaga pendukung lainnya.

4. Pengukuran variabel dilakukan berdasarkan persepsi responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert.
5. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk menganalisis pengaruh antarvariabel, sehingga tidak membahas aspek kualitatif, kebijakan organisasi secara mendalam, maupun faktor-faktor lain di luar variabel penelitian, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompetensi, atau motivasi kerja.
6. Penelitian dilaksanakan pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan yang berlokasi di Kabupaten Buleleng, Bali, dengan data yang dikumpulkan pada periode penelitian berlangsung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, rumusan masalah penelitian tersebut sebagai berikut:

- 1) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan?
- 3) Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan?

- 4) Apakah budaya kerja, kompensasi dan pemanfaatan teknologi informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai penyuluh pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Riset Budidaya Laut Dan Penyuluhan Perikanan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh secara simultan dari budaya kerja, kompensasi dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat secara teoritis dan praktis yaitu::

- 1) Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait hubungan antara budaya kerja,

kompensasi, dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa, baik dalam konteks instansi pemerintah maupun organisasi lainnya, sehingga memperluas kajian empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga dapat memperkuat teori-teori manajemen kinerja, budaya organisasi, kompensasi, dan teknologi informasi dalam konteks organisasi publik di era digital.

2) Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak Balai Besar Riset Budidaya Laut dan Penyuluhan Perikanan sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai penyuluh. Melalui hasil penelitian ini, instansi diharapkan dapat memahami sejauh mana budaya kerja yang diterapkan, sistem kompensasi yang diberikan, serta pemanfaatan teknologi informasi yang dijalankan telah berpengaruh terhadap produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Bagi pembuat kebijakan dan manajerial, penelitian ini dapat memberikan gambaran konkret mengenai faktor-faktor yang perlu diperkuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, profesional, dan berbasis teknologi. Sedangkan bagi peneliti dan akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dan dasar bagi penelitian lanjutan mengenai peningkatan kinerja aparatur pemerintah di masa mendatang.