

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dasar Peraturan Perundang-undangan (PP) Penerapan Sistem tentang Informasi dan Transaksi Elektronik tercantum pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008, bahwa globalisasi informasi telah menempatkan Indonesia sebagai bagian dari masyarakat informasi dunia sehingga mengharuskan dibentuknya peraturan mengenai pengelolaan Informasi dan Transaksi Elektronik ditingkat nasional sehingga pembangunan Teknologi Informasi dapat dilakukan secara optimal, merata, dan menyebar ke seluruh lapisan masyarakat guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Penyelenggaraan sistem elektronik adalah pemanfaatan sistem elektronik oleh penyelenggara Negara, Orang, Badan Usaha, dan/atau Masyarakat. (Milazzo et al., 2019)

Pada era globalisasi ditandai dengan adanya perkembangan penggunaan teknologi informasi ataupun komunikasi. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah banyak memberikan manfaat bagi penggunanya. Salah satu contohnya yaitu penerapan sistem *Siaga Pro Max*. Sistem *Siaga Pro Max* merupakan sistem informasi absensi pegawai dimana suatu sistem rilisan terbaru yang dapat memuat sistem absensi berbasis online dengan menggunakan aplikasi SIC (*Smart Id Card*) yang baru diresmikan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat dilakukan melalui *smartphone*.

Peresmian tersebut dilakukan dibawah kepemimpinan Bupati Sumenep yaitu Achmad Fauzi S.H., M.H di Kantor Kecamatan Lenteng pada

tanggal 28 Juni 2021. Bupati Sumenep, Achmad Fauzi S.H., M.H menerangkan bahwa sistem aplikasi yang baru diresmikan ini merupakan suatu pengembangan dari aplikasi kepegawaian yang telah digunakan sebelumnya, seperti sistem absensi online dan kartu pengenalan pintar. (Redaktur Koesnadi, 2021)

Pada tahun 2019 pemerintah Kabupaten Sumenep sebelumnya sudah menggunakan sistem absensi online dengan menggunakan *finger print*. Dampak penerapan sistem *finger print* sudah sangat baik, karena dilihat dari tingkat kehadiran ASN yang hampir 100% hadir tepat waktu disetiap harinya. Sehingga kehadiran tersebut akan berdampak juga kepada Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Melalui perkembangan zaman yang terus berkembang, sehingga saat ini telah diresmikan kembali sistem absensi online berbasis aplikasi yang dapat didownload di *PlayStore* melalui *smartphone* dengan menggunakan *Smart Id Card (SIC)*. Dengan diberlakukannya sistem absensi *Siaga Pro Max* tersebut, bertujuan sebagai peningkatan validasi data serta absensi pegawai akan lebih efektif, akurat dan valid serta dapat dipantau secara *real time* dalam setiap harinya. (Admin, 2021)

Kepala BKPSDM Kabupaten Sumenep, Abdul Madjid, S.Sos., M.Si mengatakan, bahwa sistem absensi *Siaga Pro Max* tersebut tidak bisa *connect* apabila titik *spot* android milik pegawai lebih dari 9 meter dari tempat mereka bekerja. (Sumenep, 2021). Untuk mendukung akurasi absensi online via *smart phone*, tim IT BKPSDM juga melengkapi titik koordinat sebagai lokasi ASN itu bertugas. Ada 117 titik koordinat yang menjadi *data base*

absensi online via *smartphone*. Keunggulan dalam menggunakan aplikasi SIC (*Smart Id Card*) tersebut dapat menciptakan sistem pelayanan kepegawaian di Kabupaten Sumenep yang bersifat transparan dan akuntabel. (Redaksi, 2021)

Keunggulan yang lain dengan adanya sistem absensi *Siaga Pro Max* tersebut mendorong suatu instansi atau organisasi dalam menghemat waktu, cepat, akurat, mudah, valid dan *real time* dengan satu genggaman saja. Sehingga melalui penerapan aplikasi *Siaga Pro Max ini*, akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja ASN ataupun pegawai serta produktivitas dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan dari data yang diperoleh, pengembangan sistem absensi online sistem *Siaga Pro Max*, bupati mengharapkan bahwa seluruh ASN atau pegawai dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep agar dapat meningkatkan kedisiplinan waktu masuk, efektif, efisien, dan lebih sigap dalam melayani masyarakat. Hal ini berkaitan dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) sehingga jika sistem *Siaga Pro Max* tersebut dapat dilaksanakan secara maksimal, maka otomatis Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) tersebut dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang akhirnya peningkatan produktivitas pegawai akan semakin tinggi. Disamping itu, seluruh ASN apabila sebelumnya melakukan absen kehadiran dikantor masing-masing menggunakan *Fingerprint*, tetapi setelah dilakukan pengembangan dengan sistem *Siaga Pro Max*, setiap ASN bisa melakukan absensi secara online melalui *smartphone* masing-masing yang diterapkan

sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga berjalan dengan tepat sesuai fungsinya. (Beritalima, 2021)

Faktor manusia merupakan isu utama dalam berbagai bidang, khususnya dalam kehidupan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat penting dalam bidang menggerakkan, mengarahkan serta mengembangkan organisasi terhadap tuntutan zaman. Pegawai merupakan sumber daya manusia dimana memiliki peran penting dalam kehidupan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut, organisasi perlu didukung oleh sumber daya yang berkualitas yang salah satunya dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja yang berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengertian kepuasan kerja dapat diartikan sebagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menggambarkan seberapa besar kesesuaian antara apa yang diinginkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan seberapa besar yang diperoleh dari perusahaan atau organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (As'ad, 2001). Setiap karyawan yang bekerja berkeinginan untuk mendapatkan kepuasan kerja dari suatu organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007).

Kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya adalah masalah pribadi, dan itu tergantung pada bagaimana dia menangani

ketidaksepakatan atau konflik antara tujuannya dan hasil yang diperoleh. Sehingga hasil dari pengertian kepuasan kerja adalah perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa, kepuasan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap faktor yang berkaitan dengan manajemen kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Wijornako & Wirapraja (2021) yang menyimpulkan bahwa variabel Webqual 4.0 memiliki pengaruh terhadap kepuasan pegawai dan berdampak kepada meningkatnya efektivitas dan produktivitas pekerjaan yang dilakukan di department sumber daya manusia perusahaan setiap responden. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Setyanti (2022) yang menyimpulkan bahwa variabel keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ini membuktikan bahwa adanya tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang memiliki hubungan kuat terhadap produktivitas kerja.

Tingkat produktivitas kerja merupakan kemampuan yang bertujuan untuk menghasilkan kebutuhan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk mendapatkan hasil yang maksimal yang dimana produktivitas kerja tersebut terletak pada faktor sumber daya manusia sebagai pelaksanaannya.

Produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, sedangkan efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. (Hendy Tannady, 2017)

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan (Sedarmayanti, 2009). Bagi pegawai, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya (Faslah & Savitri, 2013). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tingkat produktivitas kerja dengan strategi yang dimiliki.

Strategi peningkatan produktivitas yang sangat penting yaitu dengan cara memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya manusia. Karena dengan meningkatkan peran sumber daya manusia, keterlibatan pekerja akan berpengaruh terhadap setiap kegiatan yang berjalan didalam organisasi. Sebuah organisasi tidak dapat menciptakan keunggulan yang berorientasi kinerja jika sebagian pegawainya tidak memiliki inisiatif dalam memperbaiki produktivitas kerjanya. Selain itu, pegawai dapat memberikan kontribusinya terhadap perbaikan kinerja dengan cara mengarahkan pada

pengembangan lingkungan. Dengan adanya pengembangan lingkungan tersebut, pegawai lebih banyak mendapatkan informasi tentang pengembangan yang terjadi didalam organisasi tersebut.

Tolak ukur tingkat kinerja untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif dan akurat, pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai yang bertujuan untuk kepuasan kerja yang akan memacu semangat serta produktivitas kerjanya. Umumnya, organisasi ingin meningkatkan produktivitas kerja bertujuan untuk memberitahukan bahwa organisasi tersebut telah berkembang. Oleh karena itu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja atau dapat dikatakan semakin pegawai puas dengan pekerjaannya maka produktivitas kerjanya semakin tinggi.

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang penelitian diatas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Sistem *Siaga Pro Max* Terhadap Kepuasan Kerja dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:  
Adakah Pengaruh Penerapan Sistem *Siaga Pro Max* Terhadap Kepuasan Kerja dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep ?.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem *Siaga Pro Max* Terhadap Kepuasan Kerja dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan respon terhadap tujuan penelitian yang dibahas dalam hasil penelitian untuk memperoleh suatu sistem informasi guna memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang dirumuskan dalam topik penelitian (Sugiyono, 2011). Setelah melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkaitan. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi serta menambah wawasan dengan penerapan teori yang dikaitkan tentang manajemen kinerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Kegiatan penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengalaman serta pengetahuan penelitian langsung tentang adanya pengaruh sistem aplikasi tersebut terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai.

### b. Bagi Pembaca

Sebagai bahan informasi masyarakat tentang sistem *Siaga Pro Max* terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai serta dapat memberikan informasi terbaru terkait dengan penelitian ini.

### c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas di Indonesia, khususnya bagi Universitas Wiraraja Madura sebagai referensi mengenai penelitian yang berkaitan dengan penerapan sistem *Siaga Pro Max* serta dapat membantu mahasiswa melakukan penelitian selanjutnya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Tujuan adanya sistematika penulisan ini agar penulisan dalam penelitian ini dapat terstruktur secara sistematis serta sesuai dengan kaidah ilmiah yaitu sebagai berikut:

Pada BAB I Pendahuluan, berisikan tentang Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Pada BAB II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Teori, berisikan tentang sebuah tinjauan studi penelitian sebelumnya yang relevan dengan judul penelitian telah dimasukkan dan penelitian telah digunakan untuk referensi tertulis. Penelitian sebelumnya yang digunakan penulis diperoleh dari data dari jurnal ilmiah dan media elektronik. Bagian ini juga memberikan gambaran tentang teori yang dapat digunakan sebagai panduan untuk penelitian dan hipotesis penelitian juga dicantumkan pada bab ini.

Pada BAB III Metodologi Penelitian, berisikan tentang metode yang digunakan untuk meneliti kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Pada bagian ini juga dijelaskan antara lain, yaitu lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

Pada BAB IV Gambaran Umum Objek Penelitian, berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian yaitu kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep, Visi dan Misi, Tugas dan Fungsi Pegawai, Struktur organisasi serta bagan struktur kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep.

Pada BAB V Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis, berisikan tentang deskripsi data hasil penelitian yang berupa karakteristik data hasil penelitian, serta pengujian hipotesis dan pembahasannya.

Pada BAB VI Penutup, berisikan tentang kesimpulan yang berasal dari hasil penelitian dan saran yang disampaikan oleh peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik kedepannya.