

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan industri 4.0, ditandai dengan kemajuan teknologi informasi untuk mempermudah proses pekerjaan. Revolusi industri 4.0 menghadirkan terobosan dalam mekanisasi, termasuk komputer canggih, kecerdasan buatan dalam robotika, dan perubahan dalam genetika. Yang mana salah satu keunggulan dari perkembangan revolusi industri 4.0 yaitu pengembangan perangkat lunak yang memanfaatkan kecerdasan buatan untuk mengatasi masalah dengan lebih cepat serta proses produksi yang mengalami digitalisasi dan berjalan secara otomatis.

Kehadirannya yang mempermudah sumber daya manusia dalam hal meningkatkan efisiensi pekerjaan mendatangkan hambatan tersendiri bagi sumber daya manusia. Hal ini disampaikan oleh (Wardhana 2023:71), bahwa hambatan yang perlu diatasi dalam menghadapi revolusi industri 4.0 perlu ada pembaruan pada standar kerja yang ada, sumber daya manusia harus meningkatkan kualifikasi dan kompetensi mereka sesuai dengan tuntutan zaman, serta organisasi harus menjalani proses pembaruan untuk beradaptasi dengan perubahan. Yang menjadi hambatan paling besar bagi sumber daya manusia adalah sulitnya menggeser nilai-nilai dan norma yang telah menjadi budaya, untuk lebih berkembang sebagai dampak dari digitalisasi revolusi industri 4.0.

Kehadirannya yang dapat meningkatkan efisiensi operasional. Banyak diterapkan oleh semua bidang organisasi, salah satunya pada Kejaksaan Negeri.

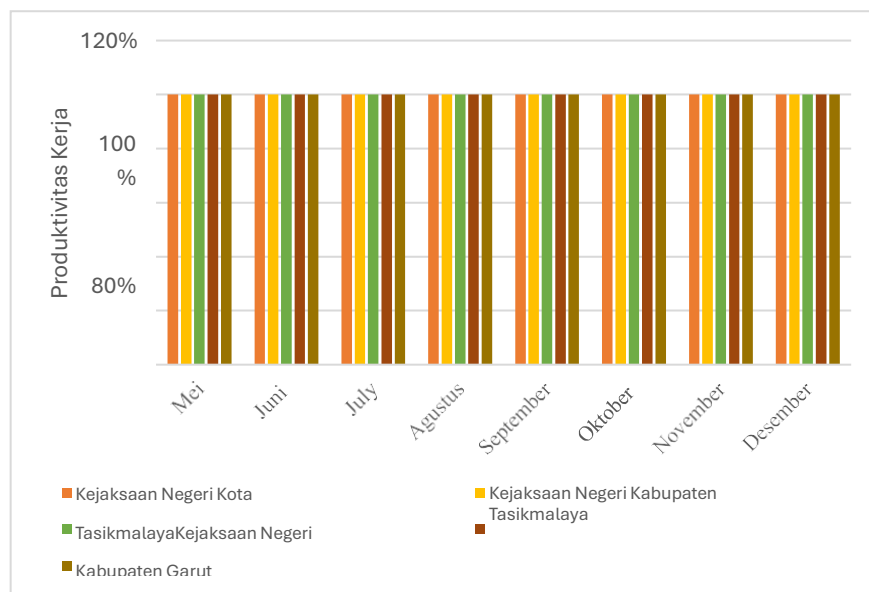
Perkembangan digitalisasi banyak memberikan manfaat untuk bidang pekerjaan khususnya dalam hal penyimpanan data. Perkembangan teknologi mampu menggeser penggunaan kertas sebagai alat penunjang pekerjaan, yang mana penggunaan kertas memberikan efek negatif, selain bahan bakunya yang berasal dari kayu, kertas juga mudah terbakar. Hal ini mampu menjawab tantangan yang mana Kejaksaan Negeri pernah mengalami insiden kebakaran, dimana data yang bersifat rahasia dan menunjang pekerjaan hilang. Dengan digitalisasi data yang bersifat rahasia terkait perkara persidangan dapat disimpan dengan aman tanpa khawatir kehilangan. Disamping itu kehadiran wabah covid-19 membuka era baru yang mana menuntut pegawai harus tetap produktif bekerja, walaupun tidak bekerja didalam kantor atau biasa disebut dengan WFA (*Work From Anywhere*). Tipe pekerjaan seperti ini harus ditunjang dengan teknologi digitalisasi yang mana antarpegawai tidak memerlukan tatap muka langsung.

Dalam memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat, kecepatan ketepatan dalam memberikan pelayanan perlu dikembangkan, salah satunya menggeser sistem manual dengan sistem digitalisasi. Tetapi, perannya harus dikolaborasikan dengan sumber daya manusia, dimana peran sumber daya manusia sebagai perancang sistem dan juga sebagai kontrol dalam proses kerja. Sedangkan (Wardhana 2023:70), pemanfaatan digitalisasi memberikan peningkatan kinerja secara signifikan serta meningkatkan produktivitas kerja.

Tetapi dalam memberikan pelayanan dalam era digitalisasi, masih memerlukan peran sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah disepakati. Sumber daya manusia sebagai inputan dalam suatu ukuran produktivitas

suatu instansi pemerintahan, tanpa adanya sumber daya manusia maka kejaksaan tidak mampu memberikan pelayanan dalam penegakan bidang hukum terutama fungsi penuntutan. Berikut ini merupakan data produktivitas kerja yang ditinjau dari sisi kehadiran pegawai dalam memberikan pelayanan, dapat dilihat pada Gambar

1.1 berikut ini:

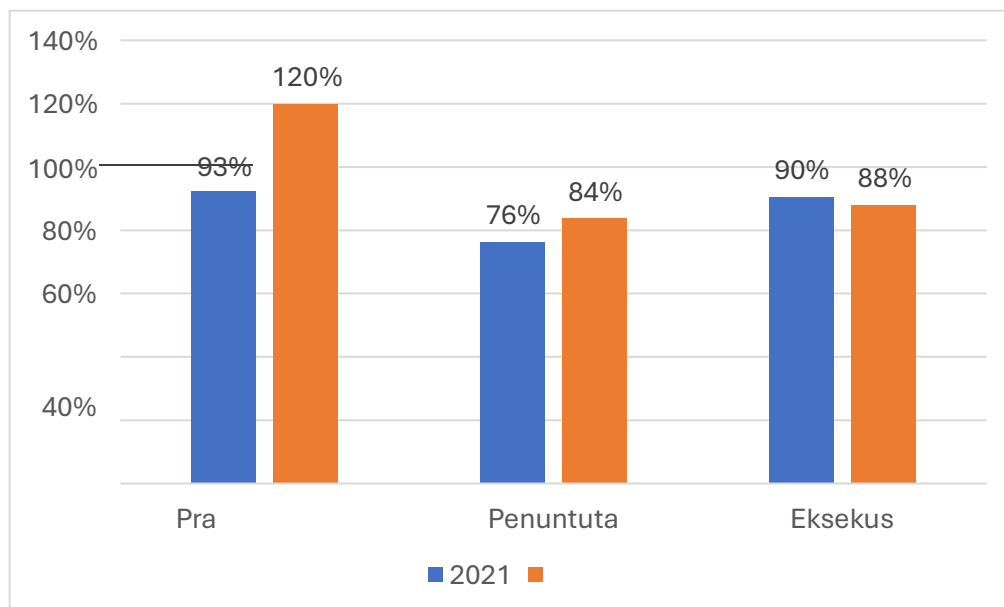


Sumber : Kejaksaan Negeri Wilayah Priangan Timur, 2024

**Gambar 1. 1**  
**Tingkat Kehadiran Pegawai Kejaksaan di Wilayah Priangan Timur**

Berdasarkan diagram batang diatas, gambaran produktivitas kerja karyawan kejaksaan negeri di wilayah Priangan Timur dari bulan Mei sampai dengan Desember 2023. Pengukuran dilakukan dengan pendekatan kehadiran pegawai, diluar cuti dan sakit. Dari grafik diatas produktivitas kerja pegawai kejaksaan negeri di wilayah Priangan Timur stabil di angka 100% dari bulan Mei sampai dengan bulan November 2023.

Menurut (Elbadiansyah 2019:249), Produktivitas kerja merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input), produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya SDM dapat diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Disamping itu, produktivitas kerja dapat digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Sudarso 2023:111), mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut ini merupakan data produktivitas kerja pegawai kejaksaan negeri Kabupaten Tasikmalaya, yang dinilai berdasarkan persentasi capaian penanganan perkara tindak pidana, dapat dilihat pada Gambar 1.1, berikut ini:



Sumber: Kejaksaan Kabupaten Tasikmalaya, 2024

**Gambar 1. 2**  
**Produktivitas Kerja Pegawai Kejaksaan di Kabupaten Tasikmalaya**

Berdasarkan diagram batang diatas, gambaran produktivitas kerja karyawan kejaksaan negeri Kabupaten Tasikmalaya tahun 2021 dan tahun 2022. Pengukurandilakukan berdasarkan persentasi capaian penanganan perkara tindak pidana umum. Dari grafik diatas persentasi sub seksi pra-penuntutan pada tahun 2021 sebesar 93%, data tersebut mengalami peningkatan pada tahun 2022 menuju angka 120%. Besarnya peningkatan persentasi sub seksi pra-penuntutan sebesar 27%. Pada sub seksi penuntutan persentasi tahun 2021 berada di angka 76%, selanjutnya mengalami peningkatan pada tahun 2022 menuju angka 84%. Besarnya peningkatan persentasi sub seksi penuntutan sebesar 8%. Pada sub seksi eksekusi persentasi capaian tahun 2021 berada di angka 90%, selanjutnya mengalami penurunan pada tahun 2022 ke angka 88%. Besarnya penurunan persentasi sub seksi eksekusi sebesar 2%.

Pentingnya produktivitas kerja bagi keberhasilan suatu organisasi, perlu menjadi perhatian khusus bagi semua elemen organisasi, dalam hal mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas kerja. Dimana penurunan tingkat produktivitas kerja, dapat menjadi kemunduran bagi suatu organisasi. Penurunan tingkat produktivitas memberikan efek negatif baik secara finansial dannon finansial serta penurunan efektifitas suatu organisasi. Peningkatan produktivitas sebagai ukuran kualitas sebuah organisasi perlu dilakukan. Dimana menurut (Sudarso 2023:121), peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukandengan mempertimbangkan faktor tenaga kerja, manajemen dan organisasi, serta modal pokok.

Disamping itu, kejaksaan merupakan instansi pemerintahan yang mana dalam fungsinya memberikan pelayanan

Perkembangan teknologi informasi, membuat pertukaran informasi dapat dilakukan dengan cepat. Perkembangan teknologi informasi dapat diaplikasikan didunia pekerjaan, dalam aspek manajemen sumber daya manusia maupun teknis pekerjaan. Cepatnya pertukaran informasi serta mudahnya dalam akses berbagai bidang pekerjaan dalam waktu yang sama, menjadikan pekerjaan yang dilakukan dengan mudah dan cepat terselesaikan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tumiwa, Tewel, dan Palandeng 2018), yang menyimpulkan bahwa teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menandakan dengan tingginya tingkat penggunaanteknologi informasi didalam bidang pekerjaan mampu meningkatkan tingkat produktivitas kerja.

Menggesernya sistem kerja dengan menggunakan digitalisasi di semua aspek pekerjaan, menjadikan tergesernya budaya organisasi. Yang mana budaya tersebut terbentuk dari norma-norma dan telah menjadi suatu kebiasaan. Tetapi menurut (Yulius 2022:3) Perubahan budaya dalam organisasi. Dalam proses perubahan budaya ini, seluruh anggota organisasi perlu dilibatkan, diinformasikanmelalui komunikasi yang transparan dan jujur. Hal ini penting untuk membangun kepercayaan (trust) dan menghindari konflik dan kesalahpahaman antar anggota organisasi dengan tata cara kerja yang baru sehingga mampu meningkatkan tingkatproduktivitas kerja

Penerapan budaya organisasi yang sesuai dengan konsep digitalisasi menghasilkan pekerjaan dilakukan dengan cepat dan efisien, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novitanti dan Situmorang 2023), yang menyimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menandakan dengan baiknya suatu budaya organisasi, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Perekembangan teknologi informasi memberikan karyawan akses yang lebih besar terhadap informasi dan proses kerja. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dalam organisasi karena mereka merasa lebih terlibat dan memiliki akses yang lebih besar terhadap informasi yang relevan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka akan cenderung lebih fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariani, Saputri, dan Suhendar 2020) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini menandakan dengan tingginya komitmen organisasi maka produktivitas kerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa perkembangan teknologi informasi mampu mempengaruhi budaya organisasi dan komitmen organisasi, serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Sehingga penulis hendak melakukan penelitian dengan berjudul, **“Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi**

## **Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Bagaimana perkembangan teknologi informasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan produktivitas kerja, Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur;
- 2) Bagaimana pengaruh perkembangan teknologi informasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur.
- 3) Bagaimana pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja melalui budaya organisasi Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur;
- 4) Bagaimana pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui perkembangan teknologi informasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan produktivitas kerja, Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur;



- 2) Untuk mengetahui pengaruh perkembangan teknologi informasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja melalui budaya organisasi Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur;
- 4) Untuk mengetahui pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi Pada Pegawai Kejaksaan Negeri di Priangan Timur.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari tujuan yang telah ditetapkan di atas, maka manfaat yang diharapkan baik secara teoritis maupun praktis dari penelitian ini adalah.

##### **1.4.1 Pengembangan Ilmu**

Kegunaan penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih terhadap pengembangan ilmu. Adapun kegunaan bagi pengembangan ilmu yaitu:

- 1) Menambah ilmu pengetahuan khususnya terkait bidang ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai perkembangan teknologi informasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan produktivitas kerja;
- 2) Menambah wacana tentang pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja;
- 3) Hasil analisis jalur pengaruh perkembangan teknologi informasi terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap

produktivitas kerja, dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang lebih lanjut.

### **1.4.2 Terapan**

Kegunaan penelitian juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi praktisi. Adapun kegunaan terapan penelitian ini yaitu:

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan pimpinan instansi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai;
- 2) Memberikan masukan terhadap bagian sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai;
- 3) Memberikan tambahan wawasan dan pandangan khususnya untuk peneliti sendiri dan umumnya untuk bagian sumber daya manusia, dan seluruh pembaca.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti (Sugiyono 2013:292) . Lebih lanjut tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti mendapatkan data untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan di seluruh Kantor Kejaksaan Negeri di Priangan Timur. Tempat ini juga menjadi sumber untuk mendapatkan data baik itu data primer dengan penyebaran kuisioner ataupun data sekunder.

### 1.5.2 Jadwal Penelitian

Menurut (Sugiyono 2013:286) berisi kegiatan apa saja yang akan dilakukan, dan berapa lama akan dilakukan. Jadwal ini disusun agar penelitian yang akan dilakukan selesai sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2023 sampai dengan Juli 2024, dengan rincian jadwal penelitian dapat di lihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1. 1 Jadwal Penelitian**

2023 Des	No	Kegiatan	2024					
			Jan Jul	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
	1	Tahap Persiapan Penelitian	■	■				
	a.	Penyusunan dan pengajuan judul	■					
	b.	Pengajuan usulan peneitian		■	■			
	c.	Perizinan penelitian			■			
	2	Seminar Usulan Penelitian				■		
	3	Tahap Pelaksanaan					■	
	a.	Pengumpulan data				■	■	
	b.	Analisis data					■	
	4	Penyusunan laporan						■
	5	Sidang Tesis						■
	6	Revisi Tesis						■