

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Permasalahan lingkungan yang terjadi di Indonesia cukup banyak, salah satu permasalahan yang terjadi yaitu masalah terhadap lingkungan yang ada di Indonesia tepatnya di Provinsi Sumatera Barat, Kota Bukittinggi yaitu mengenai pengelolaan sampah. Pengelolaan sampah sangatlah diperlukan untuk tercapainya lingkungan yang bersih, aman dan sehat. Pertambahan jumlah penduduk di Kota Bukittinggi menyebabkan jumlah dan jenis sampah semakin beragam. Salah satu cara yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi permasalahan ini dengan membuat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pengelolaan Sampah, karena dalam pengelolaan sampah diperlukan kepastian hukum, kejelasan tanggung jawab dan kewenangan pemerintah daerah, serta peran masyarakat dan dunia usaha sehingga pengelolaan sampah dapat berjalan secara proporsional, efektif dan efisien.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bukittinggi merupakan penggerak utama dalam pengelolaan dan retribusi pelayanan persampahan/ kebersihan yang bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan kota. Dimana Dinas Lingkungan Hidup ini beralamat di Jl. Mhd. Hajrab Talao Campago Guguak Bulek Kec. Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi Sumatera Barat. Lingkungan hidup yang sehat dan bersih merupakan hal yang harus dilaksanakan masyarakat. Pengelolaan lingkungan hidup dilaksanakan mulai dari diri sendiri terhadap

lingkungan sekitar. Dengan memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan lingkungan hidup maka akan tercapainya lingkungan hidup yang bersih dan sehat.

Kepala Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bukittinggi **Syafnir (2020)** mengatakan, “Bahwa saat ini sampah Kota Bukittinggi yang dibawa ke TPA Sampah Regional Payakumbuh mengalami peningkatan atau kelebihan cukup signifikan. Kelebihan sampah yang diangkut tersebut sekitar 115 ton/hari. Terkait dengan hal tersebut, Kota Bukittinggi mulai mengupayakan pengurangan sampah agar beban sampah yang dibawa ke TPAS Regional Payakumbuh dapat dikurangi. Adanya bantuan alat pengolahan sampah diharapkan dapat mendukung upaya dimaksud". Dengan alat bantuan pengolahan sampah dapat membantu mengatasi masalah sampah organik, yang artinya dapat mengurangi volume sampah yang dibawa ke TPAS Regional Payakumbuh. Pengolahan sampah organik menghasilkan pupuk organik yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

Kota Bukittinggi merupakan salah satu kota pariwisata di Sumatera Barat. Banyaknya pengunjung yang datang ke Kota Bukittinggi untuk berwisata maupun berbelanja, dapat menyebabkan bertambahnya volume sampah. Sumber sampah lainnya yang terdapat di Kota Bukittinggi dari 3 pasar utama yaitu pasar aur kuning, pasar atas dan pasar bawah. Selain itu sumber sampah yang setiap harinya penambahan sampah dari rumah masyarakat. Olehkarena itu sangat dibutuhkan kinerja yang optimal untuk membersihkan lingkungan. Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi dalam menangani masalah sampah dengan membuat penempatan TPSS Batu pada 16 lokasi.

Berikut dapat dilihat Volume Sampah Kota Bukittinggi Yang Terangkut Ke TPA Regional Payakumbuh pada tabel 1.1:

Tabel 1.1
Volume Sampah Kota Bukittinggi Yang
Terangkut Ke TPA Regional Payakumbuh

| No | Bulan | Tahun 2018 | Tahun 2019 | Tahun 2020 |
|---------------------|-----------|---------------|---------------|---------------|
| 1. | Januari | 3.304 | 3.138 | 3.522 |
| 2. | Februari | 3.002 | 2.918 | 3.343 |
| 3. | Maret | 3.184 | 3.065 | 3.539 |
| 4. | April | 3.065 | 3.117 | 3.008 |
| 5. | Mei | 3.445 | 3.529 | 3.276 |
| 6. | Juni | 3.604 | 3.573 | 3.070 |
| 7. | Juli | 3.520 | 3.338 | 3.392 |
| 8. | Agustus | 3.338 | 3.197 | 3.417 |
| 9. | September | 3.024 | 3.150 | 3.144 |
| 10. | Oktober | 3.041 | 3.365 | 3.448 |
| 11. | November | 2.977 | 3.227 | 3.551 |
| 12. | Desember | 3.125 | 3.619 | 3.714 |
| Jumlah (Ton) | | 38.629 | 39.236 | 40.424 |

Sumber: DLH Kota Bukittinggi

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat setiap tahunnya terjadi peningkatan volume sampah Kota Bukittinggi yang terangkut ke TPA Regional

Payakumbuh dari tahun 2018 sampai tahun 2020. Pada tahun 2018 sampah yang terangkut ke TPA sebesar 38.629 ton. Pada tahun 2019 sampah yang terangkut ke TPA sebesar 39.236 ton. Pada tahun 2020 sampah yang terangkut ke TPA sebesar 40.424 ton.

Kinerja merupakan sesuatu yang dapat dihasilkan oleh pegawai dalam organisasi dengan menggunakan berbagai cara, metode, strategi untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut **Ichsan et al (2020)** kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga (**Jufrizen & Lubis, 2020:43**).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (**Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018**). Menurut **Jufrizen & Rahmadhani (2020)** bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam

mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Teknologi informasi sangat dibutuhkan oleh berbagai kegiatan disaat ini seperti organisasi/ perusahaan yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Istilah “gaptek dan melek teknologi” merupakan hal yang sangat penting dialami. Dengan memahami, mempelajari dan mempraktekkan penggunaan teknologi, agar tercapainya kesuksesan dan kemajuan individu atau kelompok dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi.

Teknologi informasi dapat diibaratkan sebagai dapur utama yang mengolah data yang terkumpul dari berbagai sumber, kemudian dilakukan pengolahan yang matang, sehingga menghasilkan suatu informasi yang berguna bagi pengguna. Era sekarang, pemanfaatan teknologi informasi menjadi hal yang sangat mutlak mengingat teknologi informasi sangat membantu berbagai jenis pekerjaan (**Pinatih & Gorda, 2017**). Penelitian yang dilakukan oleh **Pratama (2020)** dengan judul *the impact of double mediation on market performance using information communication technology and market orientation* bahwa *efforts to improve to improve market performance is affected by government interference through information and communication technology (ICT), especially facilities and infrastructure such as internet development.*

Teknologi informasi saat ini sudah berkembang serta dapat membantu pegawai dalam melakukan kegiatan dalam organisasi. Penggunaan teknologi informasi pada DLH dapat meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kualitas, efesiensi, dan inovasi. Dengan adanya sistem pengolahan data di DLH dengan

teknologi informasi dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas pegawai dan diharapkan dengan pemakaian sistem tersebut menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja akan meningkat. Penggunaan teknologi informasi oleh semua anggota DLH merupakan salah satu pengukur kesuksesan pengembangan sistem informasi pada organisasi. Penggunaan teknologi informasi merupakan sarana yang sangat penting untuk penunjang/pendorong bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penggunaan teknologi informasi dapat dilakukan secara efektif jika anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Penggunaan teknologi pada DLH seperti komputer untuk pengolahan data-data dalam organisasi, penggunaan transportasi untuk mengangkut sampah dari lokasi tumpukan sampah ke TPA seperti alat angkut sampah dump truck. Jumlah dump truck yang ada di DLH ada 18 dump truk, untuk saat ini yang beroperasi setiap hari ada 15 dump truck. Dan ada tambahan alat sebanyak 44 becak untuk mengangkut sampah di kelurahan. Dan ada 1 tambahan teknologi pembersih jalan dan taman yang beroperasi di sekitaran Jam Gadang setiap hari sabtu dan minggu yaitu roadswiper.

Begitu juga dengan usia pegawai dalam organisasi sangat menentukan bagaimana nantinya hasil yang akan diperoleh oleh organisasi. Usia pegawai dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan adanya penurunan kinerja pada organisasi disebabkan oleh seiring bertambahnya usia pegawai. Semakin tingginya usia pegawai akan mempengaruhi penggunaan teknologi informasi yang ada dalam organisasi. Dan juga dengan usia pegawai semakin tua akan sulit melakukan kegiatan baik dalam organisasi ataupun diluar organisasi.

Usia untuk pegawai yang bekerja pada waktu tertentu juga mempengaruhi kinerja. Semakin tingginya usia dalam bekerja pegawai akan banyak mengalami masalah dan begitu sebaliknya semakin muda usia pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik. Umur atau usia seseorang dapat diketahui bila tanggal, bulan dan tahun kelahiran diketahui. Usia dinyatakan dalam kalender masehi (**BPS Kota Surakarta, 2020**).

Dalam Undang-undang No.20 Tahun 1999 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 138 Tahun 1973 mengenai Batas Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja, disebutkan bahwa: “Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (1) Konvensi, Indonesia melampirkan pernyataan (Declaration) yang menetapkan bahwa batas usia minimum untuk diperbolehkan bekerja yang diberlakukan di wilayah Republik Indonesia adalah 15 (lima belas) tahun”.

Usia harus mendapat perhatian dalam menempatkan pegawai, karena usia pegawai akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan dan tanggung jawab pegawai. Disamping itu juga untuk menghindari rendahnya hasil kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Pegawai yang masih muda usianya cenderung memiliki fisik yang kuat, disiplin dan kreatif sehingga diharapkan dapat bekerja lebih keras dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda usianya (**Oktaria, 2019**). Penelitian yang dilakukan **Nagiah & Mei-Hua (2020)** dengan judul *the effects of personality and age on job satisfaction and job stress* bahwa *personality played a stronger role than age in predicting job satisfaction and job stress*.

Usia pegawai pada DLH terdapat bermacam kategori usia pegawai untuk bekerja. Yang dapat menyebabkan kinerja dalam organisasi menjadi terganggu.

Semakin tinggi tingkat usia dalam bekerja maka hasil yang akan diperoleh semakin berkurang.

Kepuasan Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, memiliki memiliki konsep akan hasil, perlakuan dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antar karyawan dan atasan, maka karyawan akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi (Nurusyifa, 2018).

Kepuasan kerja karyawan disebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut **Tampubolon & Sagala (2020)** kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka, atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh **Isnanto et al (2020)** dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam organisasi. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja dapat dilihat pada hasil dari kinerja dalam organisasi. Permasalahan yang terdapat pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi yaitu masih merasa belum puas atas kinerja yang dihasilkan dalam organisasi. Tampak dilihat pada pengelolaan sampah di Kota Bukittinggi, pencapaian yang ingin dicapai untuk mewujudkan Kota Bukittinggi menjadi kota bebas sampah, bersih dan sehat belum optimal.

Walaupun sudah ada DLH di Kota Bukittinggi, pengelolaan sampah pasti berhubungan dengan partisipasi dari masyarakat, pedagang, dan pihak lainnya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dengan penggunaan teknologi informasi yang sudah maju pengelolaan sampah akan lebih cepat dilaksanakan baik pemerintah maupun masyarakat. Dalam pengelolaan sampah diharapkan ada partisipasi dari masyarakat hingga tahapan pengumpulan dan pembuangan sampah ke tempat pembuangan sampah sementara (TPS). Pengumpulan sampah yang dilakukan oleh DLH bersama masyarakat akan membuat lingkungan menjadi

lebih bersih. Kemudian sampah itu di angkut ke tempat pembuangan sampah akhir (TPA) dan menjadi tanggung jawab Dinas lingkungan hidup. Kerja sama yang baik antara PKL dengan DLH dapat membuat lingkungan pasar menjadi bersih, terhindar dari banyaknya bibit penyakit, polusi udara yang menjadikan kawasan pasar bau dan tidak nyaman. Kinerja yang dihasilkan oleh DLH dan masyarakat akan membawa dampak positif, sehingga kepuasan kerja yang dihasilkan akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan fenomena dalam pengamatan serta memperhatikan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN USIA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (PADA STUDI KASUS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BUKITTINGGI)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan maka dentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja belum maksimal.
2. Penggunaan teknologi belum maksimal.
3. Banyaknya pegawai yang mempunyai usia tinggi atau sudah tua (umur).
4. Kondisi kerja belum optimal
5. Pengalam kerja masih minim.

6. Desain perlengkapan kerja belum optimal.
7. Metode kerja belum sesuai harapan atau peraturan yang ada.
8. Sistem pengawasan kerja masih minim.
9. Kurangnya arahan dari pemimpin.
10. Prestasi kerja masih minim.
11. Kualitas kerja belum memenuhi harapan.
12. Pelatihan kerja terhadap pegawai belum maksimal.
13. Kinerja pegawai belum optimal.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar memudahkan penelitian dalam memfokuskan Variable Bebas pada Teknologi Informasi (X1), Usia Pegawai (X2) Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Z) Terhadap Kinerja Pegawai yang merupakan Variabel Terikat (Y) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
2. Bagaimana pengaruh usia pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi

4. Bagaimana pengaruh usia pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?
7. Bagaimana pengaruh usia pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh usia pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.
6. Untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.

7. Untuk mengetahui pengaruh usia pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bukittinggi.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program strata satu (S1) fakultas ekonomi jurusan manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang serta menambah wawasan dan penerapan teori-teori yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan keadaan sebenarnya yang terjadi di lapangan.

2. Bagi dinas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi organisasi untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dirasa perlu dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk kepentingan penelitian selanjutnya.