BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran yang penting bagi suatu instansi karena memberikan kontribusi secara langsung dalam mencapai tujuan instansi. Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah sumber daya manusia di instansi pemerintahan yang dituntut dapat memiliki kinerja yang baik demi kemajuan instansi. Kemajuan suatu instansi tidak luput dari dukungan kinerja para pegawainya (Sellang dan Darman, 2017). Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan didasari oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Torang (2014:74) bahwa kinerja merupakan kuantitas dan kualitas dari hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk melakukan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di masa pandemi COVID-19 masih belum optimal. Hal tersebut didasari oleh pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB), Tjahjo Kumolo mengatakan "Seluruh ASN harus memahami bahwa kinerjanya masih rendah." (CNBC Indonesia, 16 September 2021). Semenjak pandemi COVID-19 berlangsung pemerintah menerapkan sistem kerja baru 2 shift di lingkungan instansi pemerintah, yaitu *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH). Seiring dengan pelaksanaan WFH, muncul beberapa masalah yaitu apakah kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dapat tercapai (Suranto, 2020) serta munculnya keraguan mengenai

efektifitas WFH yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja pegawai (Mardianah dkk, 2020)

Penerapan *Work From Home* dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mustajab, dkk (2020) bahwa *Work From Home* atau bekerja dari rumah merupakan suatu perubahan metode kerja pada suatu organisasi dalam memberi tanggung jawab dan tugas kepada pegawai dengan "melarang" pegawai bekerja di kantor serta berkumpul di satu ruangan. Larangan yang dimaksud bukan untuk merusak kinerja namun untuk tujuan tertentu yaitu sebagai pencegahan penyebaran Virus Covid-19 yang sedang terjadi (Simarmata, 2020). Kinerja para pegawai diharapkan dapat meningkat saat penerapan *Work From Home* karena suasana bekerja dirumah dapat lebih tenang dan santai serta pekerjaan akan lebih efektif dan efisien dari segi keuangan,waktu dan tenaga. Namun kenyataannya terdapat permasalahan di Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur di Surabaya seiring dengan pelaksanaan WFH, yaitu masih adanya anggapan bahwa WFH sama dengan cuti, sehingga terjadi penurunan kinerja. Penerapan *Work From Home* memiliki beberapa kendala yaitu gangguan lingkungan di rumah, gangguan jaringan internet, perbedaan fasilitas kerja yang dimiliki antara di kantor dan di rumah serta terbatasnya koordinasi dan komunikasi antar pegawai (Syarifuddin dan Mulyadin, 2021). Dari hal-hal tersebut, diketahui bahwa pemberlakuan sistem kerja baru *Work From Home* (WFH) menjadi sesuatu yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mencapai kinerja yang baik. Hasil penelitian sebelumnya dari Suranto (2020) bahwa *Work From Home* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, Hasil

Penelitian dari Alimuddin (2021) bahwa *Work From Home* (WFH) atau bekerja di rumah memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Hasibuan dkk, 2021). Menurut Suparyadi (2014:417) bahwa motivasi merupakan dorongan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang didasari oleh kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku suatu individu. Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat memunculkan semangat bagi individu untuk melakukan pekerjaannya. Instansi dapat menjadi kunci pendorong motivasi kerja bagi para pegawainya agar semangat dalam memberikan kontribusi yang positif demi pencapaian instansi (Sellang dan Darman, 2017). Upaya yang dilakukan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur di Surabaya untuk mendorong motivasi kerja para pegawainya di masa pandemi Covid-19 antara lain dengan mengarahkan para pegawainya untuk selalu menjaga kesehatan, seperti menganjuran melakukan olahraga sambil berjemur, dan menjamin seluruh hak pegawai (uang makan, TPP prestasi kerja) diberikan secara penuh selama pegawai tersebut menjalankan tugasnya sesuai ketentuan shift. Berdasarkan hasil pengamatan peniliti, penurunan motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai datang tidak tepat waktu serta kurangnya keinginan pegawai untuk mengembang diri dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dapat berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian dari Yudistira dan Susanti (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan

hasil penelitian dari Adha,dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil beberapa penelitian tersebut, diketahui terdapat suatu *research gap* antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya (PRKPCK) Provinsi Jawa Timur di Surabaya memiliki tugas meningkatkan pelayanan dan meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) selaku abdi negara dan abdi masyarakat, Pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur wajib memiliki kinerja yang baik dalam melakukan tugasnya melayani masyarakat dan melaksanakan urusan pemerintah daerah meliputi pengelolaan dan pelayanan perumahan pemukiman, pembinaan bangunan gedung, penataan ruang wilayah, serta pengelolaan persampahan, air minum dan air limbah. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Work From Home* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work From Home* berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur ?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur ?
3. Apakah *Work From Home* dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Work From Home* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Pihak Instansi

   Hasil penelitian ini dapat digunakan bagi pihak instansi sebagai referensi bahan masukan dan pertimbangan

untuk meningkatkan kinerja ASN dimasa yang akan datang

2. Manfaat Bagi Peneliti

   Dengan adanya penelitian ini, diharapkan peneliti dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Khususnya yang berkaitan dengan "*Pengaruh Work From Home Home dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur*"

3. Manfaat Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

   Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, serta bermanfaat bagi mahasiswa dan pihak-pihak yang membutuhkan sebagai bahan pedoman dalam penelitian berikutnya.

4. Manfaat Bagi Pihak-Pihak Lain

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan informasi serta tolak ukur untuk penelitian-penelitian selanjutnya