

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumberdaya manusia harus dipandang secara universal dalam mengelola orang secara efektif dan efisien yang selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi guna mencapai tujuan perusahaan/ organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson Bangun, 2012).

Sumber daya manusia merupakan unsur sentral yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena keunggulan kualitasnya dapat menggerakkan sumber daya finansial, fisik serta teknologi secara optimal yang mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga merupakan subyek perencana sekaligus pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi, yang memerlukan manajemen dalam pengelolaannya.

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun (Wibowo, 2016). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai mutlak diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam persaingan global yang dinamis. *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* yang melanda dunia sejak awal tahun 2020 ini menjadi sebuah tantangan besar yang menuntut perubahan manajemen dengan pengembangan ide kreatif dan inovatif sehingga alur kerja dan kinerja pegawai dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan. Perubahan di masa pandemi bukanlah hal yang mudah bagi organisasi karena sistem dipaksa berubah

secara otomatis dan mengharuskan anggota organisasi beradaptasi untuk hal-hal yang belum tentu bisa diterima. .

Kondisi menjadi semakin tidak menentu ketika *World Health Organization* (WHO) mengumumkan kondisi ini menjadi *pandemic global* pada tanggal 11 Maret 2020. Kemudian disusul oleh Indonesia yang menetapkan Covid-19 sebagai bencana berskala nasional, dengan Keputusan Presiden (Keppres) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) sebagai Bencana Nasional (Ihsanuddin, 2020).

Dalam perkembangannya covid-19 telah membawa perubahan tatanan kehidupan dalam skala luas. Banyak orang yang harus kehilangan pekerjaannya, perekonomian lumpuh, pihak sekolah harus melaksanakan proses belajar mengajarnya secara *daring*, rapat beralih menjadi *zoom meeting*, sistem pembayaran secara *virtual*, jual beli secara *online* dan banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah (*work from home*).

Work from home yang dilaksanakan di Indonesia saat ini merupakan tindak lanjut dari imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor Jawa Barat pada tanggal 15 Maret 2020. Presiden mengimbau masyarakat untuk bekerja, belajar dan beribadah dari rumah dalam rangka meminimalisasi penyebaran virus corona tipe baru (SARS-CoV-2) penyebab Covid-19. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menindaklanjutinya melalui Surat Edaran Menteri PANRB No. 34 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB No. 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja ASN Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggalnya, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor. Selain itu, ada larangan kegiatan tatap muka yang menghadirkan banyak peserta. Protokol kesehatan covid-

19 terus dikampanyekan di seluruh dunia sesuai dengan anjuran WHO (Novianti, 2020). Mulai dari imbauan untuk tetap berada di rumah saja, rajin mencuci tangan dengan sabun, memakai masker, menjaga jarak saat berinteraksi dengan orang lain (*social distancing* maupun *physical distancing*) serta Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) (Al-Hamdi & Atmojo, 2020).

Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember merupakan instansi Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang juga telah menerapkan *system work from home* dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Pelaksanaannya tetap menerapkan protokol kesehatan, yaitu menyediakan tempat cuci tangan dengan sabun, imbauan memakai masker, menjaga jarak dan menghadirkan 50% dari jumlah pegawai dengan jadwal kerja sehari bekerja di kantor dan sehari bekerja dari rumah (*work from home*) serta tidak melakukan kegiatan yang bersifat mengumpulkan masa dalam jumlah yang besar. Namun yang menjadi pertanyaan adalah apakah dengan adanya *work from home* dan penggunaan teknologi informasi ini membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

Kinerja pegawai merupakan salah satu kriteria yang digunakan dalam pengukuran Indeks Profesionalitas ASN yang diperhitungkan dengan bobot sebesar 30% dari keseluruhan pengukuran. Sedangkan kriteria yang lainnya yaitu kualifikasi diperhitungkan dengan bobot sebesar 25%, kompetensi diperhitungkan dengan bobot sebesar 40% dan disiplin diperhitungkan dengan bobot sebesar 5%. Pengukuran Indeks Profesionalitas adalah suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif tingkat profesionalitas pegawai ASN yang hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi dalam upaya pengembangan profesionalisme ASN. Dimensi Kinerja digunakan untuk mengukur data / informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian,

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) serta Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Dalam penilaian kinerja, SKP diperhitungkan dengan bobot 60 % dan PKP diperhitungkan dengan bobot 40 %.

Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember terus berusaha meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan publik di bidang kehutanan. Diantaranya adalah dengan melakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya pegawai melalui Indeks Profesionalitas Aparat Sipil Negara (IP ASN) secara terus-menerus dan berkesinambungan melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik.

Rata-rata nilai kinerja yang dicapai pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi IP ASN OPD Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang

No	SKPD	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Nilai Kualifikasi	Rata-Rata Nilai Kompetensi	Rata-Rata Nilai Kinerja	Rata-Rata Nilai Disiplin	Rata-Rata Nilai Total
1	Dinas Kehutanan - Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang	46	13.636	35.114	25.227	5	78.977
2	Dinas Kehutanan - Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang - Sub Bagian Tata Usaha	7	12.143	31.786	15.714	5	74.643
3	Dinas Kehutanan - Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang - Seksi Rehabilitasi Lahan Dan Pemberdayaan Masyarakat	30	13.667	37.25	25.167	5	81.083
4	Dinas Kehutanan - Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang - Seksi Tata Kelola Dan Usaha Kehutanan	9	15	29.286	25	5	74.286

Sumber : Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang (2021)

Tabel 1.2
Rekapitulasi IP ASN OPD Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember

No	SKPD	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Nilai Kualifikasi	Rata-Rata Nilai Kompetensi	Rata-Rata Nilai Kinerja	Rata-Rata Nilai Disiplin	Rata-Rata Nilai Total
1	Dinas Kehutanan - Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember	29	15.69	36.207	25	5	81.897
2	Dinas Kehutanan - Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember - Sub Bagian Tata Usaha	5	17	32	25	5	79
3	Dinas Kehutanan - Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember - Seksi Rehabilitasi Lahan Dan Pemberdayaan Masyarakat	20	14.75	38.5	25	5	83.25
4	Dinas Kehutanan - Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember - Seksi Tata Kelola Dan Usaha Kehutanan	3	18.333	30	25	5	78.333

Sumber : Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember (2021)

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman dan Tata Cara Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara pasal 8, Instrumen Pengukuran pada dimensi kinerja bobot penilaiannya adalah sebagai berikut :

- a. Bobot nilai sebesar 30 (tiga puluh) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 91 (sembilan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus) dengan kriteria sangat baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- b. Bobot nilai sebesar 25 (dua puluh lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 76 (tujuh puluh enam) sampai dengan 90 (sembilan puluh) dengan kriteria baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;

- c. Bobot nilai sebesar 15 (lima belas) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 61 (enam puluh satu) sampai dengan 75 (tujuh puluh lima) dengan kriteria cukup dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- d. Bobot nilai sebesar 5 (lima) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja antara 51 (lima puluh satu) sampai dengan 60 (enam puluh) dengan kriteria sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- e. Bobot nilai sebesar 1 (satu) bagi PNS yang memiliki nilai kinerja 50 (lima puluh) ke bawah dengan kriteria kurang dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Berdasarkan Tabel 1.1 dan 1.2 serta kriteria di atas, Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember termasuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan kriteria kinerja “**Baik**” karena mempunyai rata-rata nilai kinerja sebesar 25,227 dan 25.

Sedangkan menurut pasal 12, kategori tingkat Profesionalitas ASN dibuat dalam rentang nilai dan sebutan sebagai berikut:

- a. Sangat tinggi yang memiliki rentang nilai antara 91 – 100
- b. Tinggi yang memiliki rentang nilai antara 81 – 90
- c. Sedang yang memiliki rentang nilai 71 -80
- d. Rendah yang memiliki rentang nilai 61 – 70
- e. Sangat Rendah yang memiliki rentang nilai < 60

Berdasarkan Tabel 1.1 dan table 1.2 serta kriteria di atas, Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang mempunyai rata-rata nilai total IPASN sebesar 78.977 dan mendapatkan sebutan “**Sedang**”. Sedangkan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember mempunyai rata-rata nilai total IPASN sebesar 81.897 mendapatkan sebutan “**Tinggi**”.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, maka peneliti mengangkat fenomena kinerja yang merupakan isu strategis ada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur yaitu efektifitas kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini tampak

pada realisasi capaian keuangan tahun anggaran 2020, walupun secara keseluruhan realisasi anggaran bisa tercapai sebesar 97,94 % pada akhir tahun namun efektifitas kinerjanya belum optimal, target yang telah ditetapkan pada tribulan I, II dan III tidak terpenuhi. Realisasi capaian keuangan pada tribulan I tercapai sebesar 56,97%, Realisasi capaian keuangan pada tribulan II tercapai sebesar 50,32% dan pada tribulan III tercapai sebesar 46,86%. Pemenuhan target secara akumulasi tercapai pada tribulan IV dengan lonjakan realisasi capaian keuangan sampai mencapai 237%., sebagaimana tampak pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Capaian Anggaran Tahun 2021
Pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang

No	Keterangan	Target (Rp.)	Realisasi (Rp)	Prosentase (%)
1	Tribulan I	316.946.600	210.336.462	66,36
2	Tribulan II	368.210.500	185.760.214	50,45
3	Tribulan III	408.420.200	172.981.770	42,35
4	Tribulan IV	383.123.500	877.218.415	228,96

Sumber : Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang (2021)

Pro dan kontra *work from home* masih terus terjadi di masyarakat. Keuntungan dan kerugiannya menjadi fokus perhatian utama. Dalam penelitiannya Purwanto (2020) menyebutkan diantara keuntungan *work from home* adalah lebih *fleksibel* dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak terikat waktu masuk kantor, menghemat biaya transportasi, mengurangi stres kemacetan lalu lintas dan memiliki waktu lebih banyak bersama keluarga. Ketika bekerja di rumah, bisa menciptakan suasana yang lebih aman, nyaman, dan kondusif. Sedangkan kerugiannya adalah kehilangan motivasi kerja, menanggung biaya listrik dan internet, serta dapat menimbulkan masalah keamanan data.

Dalam penelitian yang lain, Salain *et al.* (2020) menyatakan bahwa konsep *work from home* memberikan kelebihan dan kekurangan bagi karyawan. Kelebihan yang dimaksud adalah karyawan dapat menghemat biaya transportasi sehingga dapat mengalihkan

pengeluaran transportasinya untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dan untuk mencegah penyebaran Covid-19. Sedangkan kekurangan *work from home* dalam hal ini adalah biaya internet, distruksi suasana rumah dan menurunnya tingkat motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan Bloom (2014) menyatakan bahwa pegawai yang bekerja di rumah tidak hanya lebih bahagia dan kecil kemungkinannya untuk berhenti tapi juga lebih *produktif* dan memiliki kepuasan kerja yang jauh lebih tinggi. Keluasan waktu, perasaan lebih dekat dengan keluarga dan fleksibelnya lingkungan kerja saat *work from home* yang sangat berbeda dengan saat bekerja di kantor akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Akan tetapi, di sisi lain *work from home* juga menyebabkan tidak ada batasan yang jelas antara peran di rumah dan pekerjaan. Hal ini dapat menjadi sumber konflik keluarga. Mereka yang tidak mampu menyeimbangkan peran akan merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan bahkan stress karena tuntutan peran yang harus dilakukan pada waktu yang bersamaan. *Work from home* dapat menjadi potensi stress yang disebabkan oleh tuntutan manajemen dan kurangnya kepercayaan (Himawan *et al.*, 2020). Hal senada diungkapkan dalam hasil penelitian Rahmawati (2020) yaitu sebanyak 54% sampel karyawan PT INKA (Persero) mengalami penurunan kepuasan kerja selama WFH. Kepuasan kerja selama *work from home* dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti beban kerja mental dan *work-family conflict*. Sebanyak 80% karyawan menyatakan beban kerja mental meningkat selama WFH dan beberapa karyawan merasa terjadi ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga.

Work from home dengan beragam kelebihanya dapat meningkatkan kinerja, baik dalam hal kuantitas, kualitas, skill, semangat kerja maupun pengembangan diri. Purwanto *et al.* (2020) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa *work from home* memiliki pengaruh

langsung dan signifikan terhadap kinerja. Setelah pimpinan perguruan tinggi mengikuti anjuran pemerintah untuk melaksanakan *work from home*, beberapa hal positif diperoleh antara lain pekerjaan menjadi lebih fleksibel, mengurangi biaya transportasi, produktivitas kerja meningkat, memperoleh kepuasan kerja, keseimbangan hidup dengan pekerjaan, dan terhindari dari distraksi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pristiyono (2020), Nasution *et al.* (2020), Ashal (2020) dan Suranto (2020) mengenai hubungan antara *work from home* dan kinerja pegawai yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work from home* terhadap kinerja pegawai.

Lain halnya dengan hasil penelitian Rokhani (2020) yang menunjukkan hasil bahwa dampak negatif *work from home* adalah membuat jenuh bekerja di rumah dengan suasana monoton sebanyak 75%, *work from home* mengurangi interaksi dengan teman guru dan peserta didik sebanyak 87.5%, *work from home* menurunkan kualitas proses belajar mengajar sebanyak 87.5% dan *work from home* membuat tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarga sebanyak 87.5%.

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Busyra & Sani (2020) yang menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru dalam mengajar yang menggunakan sistem *work from home* hanya mencapai 50%. Secara keseluruhan, hasil kinerja tidak melebihi batas 70%. Hal itu terjadi karena beberapa faktor yaitu hampir sebagian besar dari guru tidak memahami beberapa aplikasi yang digunakan dalam mengajar, serta jarak yang menyebabkan guru menghadapi hambatan dalam berinteraksi dengan siswa secara optimal.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty *et al.*, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu

keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Walaupun bekerja dari rumah (*work from home*), pegawai tetap mempunyai target kinerja yang harus dipenuhi secara periodik, baik harian, bulanan maupun tahunan. Fungsi pengawasan dan pembinaan dari pimpinan menjadi sangat penting dalam mengawal dan mengarahkan kinerja masing-masing pegawai agar terus fokus pada tugas pokok dan fungsi serta tujuan strategis organisasi. Dalam kondisi seperti ini penggunaan teknologi informasi menjadi suatu keniscayaan agar efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja terjaga.

Teknologi informasi merupakan perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lain seperti perangkat keras, perangkat lunak, *database*, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya (Kurniawati, 2010). Teknologi informasi merupakan bagian dari sistem teknologi informasi dan teknologi informasi merujuk pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan maupun mengolah informasi. Teknologi informasi telah membawa perubahan yang sangat mendasar bagi organisasi baik swasta maupun organisasi publik. Oleh karena itu, sistem teknologi informasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menentukan daya saing dan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang (Kurniawati, 2010).

Ismanto (2010) berpendapat bahwa teknologi informasi memiliki peran yang strategis dan signifikan, selain itu bagi organisasi merupakan keharusan untuk mampu menguasai secara teknis. Teknis kinerja dari sebuah sistem informasi adalah menangkap, mentransmisikan, menyimpan, mengambil, memanipulasi, dan menampilkan informasi guna meningkatkan kualitas yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pemakaian sebuah sistem informasi sangat berperan dalam organisasi.

Penggunaan Teknologi informasi dipengaruhi oleh tingkat kemudahannya, seperti mudah dipelajari, terkendali, jelas, fleksibel, dan mudah untuk digunakan. Karyawan yang

merasa sangat terbantu pekerjaannya dengan teknologi informasi ini akan meningkat kinerja dan kepuasan kerjanya. Hasibuan (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh Hastian (2012), Melinda (2013) dan Wahyudi (2020).

Hal berbeda dikemukakan oleh Nilnannah (2014) bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penggunaan teknologi informasi sangat tergantung pada reaksi dan persepsi pengguna terhadap ketersediaan dan kemampuan mengaplikasikannya. Orang dengan sarana yang memadai dan mempunyai kemampuan mengaplikasikannya dapat meningkatkan kerjanya. Akan tetapi sebaliknya, teknologi informasi menjadi beban baru yang menghambat kinerja bagi orang yang tidak mempunyai sarana dan kemampuan dalam mengaplikasikannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Suratini *et al.* (2015), Yudiastra & Darma (2015), Muzakki *et al.* (2016), Nugroho (2016) dan Refano *et al.* (2019) menunjukkan hasil bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Sedangkan penelitian Widagdo (2016) memberikan hasil bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu pada generasi *baby boomers* (orang yang lahir antara tahun 1945 – 1964). Hal ini karena generasi *baby boomers* tidak selalu berhubungan langsung dengan penggunaan teknologi informasi dan lebih bersifat manual seperti pengambilan keputusan, belajar pembelajaran, surat-menyurat, tanda tangan, mengajar, laboratorium, dan bidang-bidang non - TI.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu di perhatikan dalam meningkatkan kinerja di Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan mencintai

pekerjaannya, hal itu membuatnya tetap bekerja dan tidak mudah bosan (Arifin, 2012). Hanaysha dan Tahir (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri karyawan. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akhirnya akan menjadi frustrasi.

Penelitian Dewi *et al.* (2014), Rosita (2016), Cahyana & jati (2016), Rosyidah (2017), Hanafi & Yohana (2017), Nurnaningsih & Wahyono (2017), Fadhil & Mayowan (2018), Prasetyo & Marlina (2019), Nabawi (2019), Rosmaini & Tanjung (2019), Adhan *et al.* (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan Imelda (2019) menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun secara simultan, kepuasan, motivasi dan promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh Purba *et al.* (2019) menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun secara simultan, kepuasan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan atau aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan di hampir semua elemen organisasi. Kepuasan Kerja diindikasikan dapat menjadi variabel intervening antara penggunaan teknologi informasi dengan kinerja pegawai, dimana tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi hasil pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Hasibuan (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh antara efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dengan cara memperkuat pengaruhnya.

Sedangkan Antasari & yuniartha (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual.

Berdasarkan teori dan fenomena yang ada serta beberapa “*research gap*” penelitian terdahulu tentang hubungan *work from home*, penggunaan teknologi informasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Pengaruh Work From Home Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember).*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seperti di bawah ini:

1. Apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
2. Apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
3. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
4. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
6. Apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
7. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work from home* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna atau bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam penelitian-penelitian yang akan datang dan dapat menambah wawasan serta referensi bagi penelitian yang akan datang yang berkaitan dengan tema tentang *work from home*, penggunaan teknologi informasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini mampu menyediakan referensi baru tentang pengaruh *work from home* dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- c. Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan untuk peningkatan kinerja pegawai yang melakukan *work from home* dan penggunaan teknologi informasi sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan dan pertimbangan untuk stakeholder mengenai informasi *work from home* dan pemanfaatan teknologi informasi untuk pengambilan keputusan.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Lumajang dan Cabang Dinas Kehutanan Wilayah Jember serta Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur sebagai bahan evaluasi pelaksanaan *work from home* dan penggunaan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya secara keseluruhan agar dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan tuntutan dari masyarakat.
- c. Sedangkan manfaat bagi pegawai diharapkan akan menjadi motivasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan budaya kerja di kantor menjadi bekerja dari rumah (*work from home*).

