

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena manusia atau karyawan atau pegawai merupakan modal utama yang memiliki suatu organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Tingkat perkembangan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut. Untuk mengetahui apakah hasil kinerja suatu organisasi meningkat atau menurun dapat dilihat dari tujuan organisasi. Tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, apabila pegawainya memiliki kinerja yang maksimum. Sebuah Organisasi atau perusahaan harus memiliki sistem manajemen kinerja yang baik, dengan demikian perusahaan akan paham dan secara jelas akan mengetahui sasaran dan tujuan yang akan dicapai, dan juga para pegawai atau karyawan akan dapat memahami target dan output kerja yang harus dihasilkan dan dapat dinilai oleh pimpinan.

Kinerja karyawan perlu dinilai oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana kinerja dari seorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja menjadi sebuah ukuran bagi keberhasilan organisasi.

Pencapaian yang baik dari sebuah organisasi ditentukan oleh hasil kerja pegawainya. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi, sebab kinerja pegawai pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

Bernardin dan Russel (2010:135) memberi batasan mengenai kinerja sebagai “ *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*”, catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Selanjutnya Mangkunegara (2010:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi kinerja menurut Rivai (2011:15) adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya Mathis & Jackson (2013) mendefinisikan kinerja karyawan adalah seberapa banyak pekerja memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Lembaga Penyiaran Publik TVRI atau bisa disingkat LPP TVRI sangat diperlukan karena Indonesia merupakan negara kepulauan yang berfungsi sebagai pemersatu bangsa dan pembentuk citra positif bangsa di dunia internasional serta identitas nasional. Selain itu TVRI bertugas menyiarkan

informasi pendidikan, budaya, dan hiburan. Maka TVRI diharapkan dapat mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang adil, makmur dan sejahtera.

Dengan hadirnya era perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dilanjutkan dengan era disrupsi, era dimana banyak sistem lama tergantikan dengan sistem yang baru telah membawa dampak positif dan negatif pada pemaknaan ruang publik.

Media televisi merupakan salah satu media yang mengalami persaingan begitu ketat dan keras dalam mewarnai ruang publik, baik di tingkat lokal, regional, nasional maupun internasional. Dengan kondisi ini, LPP TVRI masih mengalami kendala internal dan eksternal.

LPP TVRI Stasiun NTT mempunyai visi, misi dan tujuan dengan menetapkan 2 (dua) sasaran strategis yang hendak dicapai yaitu: 1) Program Penyiaran Publik. Program penyiaran publik merupakan program yang mencerminkan tugas dan fungsi utama LPP TVRI yaitu: penyiaran program dan berita, dukungan teknik penyiaran, pengembangan usaha dan peningkatan sumber daya manusia. 2) Program Dukungan Manajemen Satker. Program ini untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi utama LPP TVRI Stasiun NTT guna peningkatan kinerja manajemen internal dan akuntabilitas

Adapun realisasi kinerja dari sasaran dan indikatornya pada LPP TVRI Stasiun NTT dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Realisasi Kinerja dari Sasaran dan Indikator Kinerja pada LPP TVRI Stasiun NTT

Sasaran	Indikator sasaran	Realisasi kinerja sasaran pada tahun ke				Rata-rata
		2017	2018	2019	2020	
1. Meningkatnya penyebaran siaran dan meningkatnya kualitas konten (informasi, pendidikan, hiburan, budaya, religi) yang merata di seluruh wilayah NTT	Partisipasi masyarakat	75 %	70 %	60 %	50 %	63,75%
	Populasi yang terlayani penyiaran digital	20 %	17 %	10 %	15 %	15,5%
	Share nilai marketing terhadap pendapatan	65 %	70 %	75 %	80 %	72,5%
2. Meningkatnya SDM yang handal	Pendidikan (S1)	25 %	25 %	20 %	17 %	21,75%
	Pelatihan	65 %	65 %	50 %	40 %	55%
	Kuantitas	55 %	55 %	50 %	45 %	51,25%
3. Meningkatnya kualitas sarana dan prasarana	Gedung	30 %	45 %	50 %	55 %	45%
	Peralatan transmisi	10 %	15 %	18 %	20 %	15,75%
	Peralatan TPP	40 %	50 %	58 %	65 %	53,25%

Sumber: LPP TVRI Stasiun NTT, tahun 2021 (Data Olahan)

Kinerja pada LPP TVRI stasiun NTT didapat dari kinerja karyawan yang ada pada lembaga tersebut. Berdasarkan dari tabel 1.1, pada sasaran 1 dan indikatornya menunjukkan realisasi kinerja dari tahun 2017 hingga 2020 terus mengalami penurunan. Pada sasaran 1 ini berkaitan erat dengan kinerja karyawan dimana hasil dari seluruh kinerja karyawan ditunjukkan pada sasaran 1. Realisasi sasaran 2 dengan indikatornya yaitu pendidikan, pelatihan dan kuantitas juga tidak dapat ditingkatkan. Pada realisasi kinerja sasaran 2 ini menunjukkan perkembangan SDM di LPP TVRI stasiun NTT yang mengalami penurunan setiap tahunnya dari 2017 hingga 2020. Meskipun pada sasaran 3 terdapat peningkatan namun, tingkat realisasi kinerja menunjukkan bahwa sasaran 3 masih harus ditingkatkan dimana hal tersebut akan ditunjukkan pada

tabel 1.2. Sehingga dari data tersebut diketahui bahwa kinerja LPP TVRI stasiun NTT mengalami penurunan setiap tahunnya dari 2017 hingga 2020 hal ini tentunya terjadi karena adanya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di LPP TVRI stasiun NTT.

Menurut (Kasmir, 2016:189) banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan teknologi, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan komunikasi.

Penelitian ini menganalisis empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain teknologi informasi, motivasi, lingkungan kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) dan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi.

Menurut Ariesto Hadi Sutopo, (2012:11) teknologi informasi adalah suatu dari jenis teknologi yang berbentuk peralatan teknis dan berfungsi untuk memproses dan menyampaikan informasi. Teknologi informasi termasuk serangkaian peralatan yang berfungsi sebagai alat untuk memproses data atau informasi, alat bantu, alat manipulasi dan alat pengelolaan informasi.

Teknologi di era globalisasi ini mengalami perkembangan yang sangat cepat, hal tersebut ditandai dengan peralatan teknologi yang semakin canggih dan jangkauan yang lebih luas. Dengan kemajuan teknologi informasi maka

kegiatan yang dilakukan oleh manusia dapat terselesaikan secara efektif dan efisien serta mendapatkan hasil yang maksimal.

Penggunaan teknologi informasi dalam sebuah instansi pemerintahan harus didukung oleh kinerja pegawai yang kompeten dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Teknologi informasi sangat dibutuhkan dalam perusahaan ataupun instansi pemerintahan, baik itu negeri maupun swasta, teknologi informasi sangat diperlukan untuk membantu kegiatan operasional. Dengan peralatan teknologi yang canggih akan mempercepat kinerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi instansi pemerintahan. Para pegawai akan merasa puas dengan menggunakan teknologi dalam bekerja.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai ciri eksponensial yaitu semakin lama semakin cepat, karena hasil dari suatu tahap menjadi dasar dan alasan bagi tahap selanjutnya. Ditinjau dari peran ekonominya, teknologi merupakan pendorong utama bagi penciptaan nilai tambah ekonomis. Nilai tambah ini dinikmati oleh para pelaku ekonomi, sehingga menaikkan kualitas kehidupannya. Dengan naiknya kualitas kehidupan maka semakin besar pula dorongan untuk penciptaan nilai tambah agar peningkatan kualitas hidup itu berkesinambungan.

Tidak mengherankan bahwa bukan saja perkembangannya semakin cepat tapi peranan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam masyarakat modern bertambah lama bertambah penting. Salah satunya adalah perkembangan Teknologi Informasi. Teknologi Informasi menekankan pada pelaksanaan dan pemrosesan data seperti menangkap, mentransmisikan, menyimpan,

mengambil, memanipulasi atau menampilkan data dengan menggunakan perangkat-perangkat teknologi elektronik terutama komputer. Makna teknologi informasi tersebut belum menggambarkan secara langsung kaitannya dengan sistem komunikasi, namun lebih pada pengolahan data dan informasi.

Tugas dan fungsi TVRI adalah dapat mewujudkan transformasi digital di bidang penyiaran melalui pembangunan infrastruktur dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta penyiaran melalui transformasi digital dan dijabarkan lebih lanjut ke dalam kerangka pembangunan transformasi digital melalui jaringan tetap pita lebar, jaringan nirkabel pita lebar, infrastruktur pasif, pusat data dan jaringan intra pemerintah, satelit multi fungsi dan infrastruktur penyiaran.

Terkait dengan transformasi digital tersebut maka LPP TVRI diharapkan dapat membangun pemancar digital baik di daerah perbatasan maupun wilayah terluar dan tertinggal, dengan demikian LPP TVRI akan memiliki kemampuan penyediaan Big Data, literasi masyarakat, pengembangan teknologi informasi dan SDM teknologi informasi.

Hasil wawancara dengan 3 pegawai LPP TVRI Stasiun NTT di bagian transmisi, diperoleh informasi bahwa program dan kegiatan di LPP TVRI NTT yang diselesaikan masih menggunakan teknologi analog. Di sisi lain saat ini perkembangan pesat teknologi digital sudah semakin canggih. Dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, sehingga perlu segera untuk menyelaraskan dengan pembangunan nasional. Pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap teknologi informasi sangat dibutuhkan untuk kelancaran

penyelesaian sebuah kegiatan atau program. Masih terdapat beberapa pegawai LPP TVRI Stasiun NTT yang belum begitu memahami teknologi dalam bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah meneliti pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu dan Gusti (2014), yang menyimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil serupa ditunjukkan dalam penelitian Handayani, Runtuwene dan Sambu (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel teknologi informasi ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Sebaliknya hasil berbeda dari penelitian Azwir dan Ranti (2011); Eva Setiarini Damanik (2017) menunjukkan bahwa Teknologi Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Selain teknologi informasi, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Nurtjahjono, 2014).

Faktor lingkungan tempat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan LPP TVRI Stasiun NTT. Lingkungan kerja berhubungan dengan penataan tempat kerja yang rapi, suhu udara, kenyamanan, bersih dan tenang.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

Menurut Farizki dan Wahyuati (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sumantri (2016), lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan yang berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain: Penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan temuan penelitian dari Zainul Hidayat dan Muchamad (2012), yang menyimpulkan bahwa semakin membaiknya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya temuan penelitian dari ; Farizki dan Wahyuati (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebaliknya temuan berbeda dari penelitian Hanafi dan Yohana (2017); Syalimono dan Syaiful (2019), menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal pada kantor LPP TVRI Stasiun NTT, diketahui bahwa lingkungan kerja pada kantor LPP TVRI Stasiun NTT masih belum mendukung dalam meningkatkan semangat kerja para pegawai. Sarana prasarana seperti alat pendingin (Air Conditioner) yang tidak dingin sehingga ruangan terkesan panas dan gerah serta ruang kantor yang sempit karena lemari arsip dan dokumen. Sebagai salah satu indikator dari lingkungan kerja, terlihat bahwa banyak prasarana yang jumlahnya masih kurang dan ada yang sudah tidak layak pakai lagi. Data sarana prasarana yang ada dan belum ada pada LPP TVRI Stasiun NTT dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Data Kebutuhan dan Kondisi Sarana Prasarana

No	Peralatan	Jumlah	Kondisi saat ini	Rencana ke depan
1	Studio	1	Studio yang dimiliki belum representative (belum sesuai standar yang layak)	Akan dibangun studio yang layak dan sesuai standar guna menjawab tuntutan pelayanan sebagai TV publik
2	Tempat barang persediaan	-	Belum memiliki tempat untuk menyimpan barang persediaan, selama ini masih digabung dalam ruang kerja.	Ke depan akan dibangun sebuah gedung sebagai tempat menyimpan alat tulis kantor (ATK), alat rumah tangga (ART) dan barang inventaris lainnya.
3	Filling Cabinet	2	dalam keadaan rusak	Akan diganti dengan yang baru
4	Kendaraan roda 4 (empat)	2	Dalam kondisi tidak maksimal karena termakan usia	Direncanakan akan dilakukan pengadaan tamahan 2 unit kendaraan yakni 1 unit mini bus untuk kerabat kerja produksi dan 1 unit kendaraan biasa untuk kepala TVRI stasiun NTT
5	Kendaraan Roda 2 (dua)	2	Dalam kondisi tidak maksimal karena termakan usia	Akan dilakukan pengadaan kendaraan roda 2 sebanyak 21 unit bagi karyawan di 21 satuan transmisi daerah
6	Air Conditioner (AC) standing floor dan AC split	3	AC sejumlah 3 unit ini terdapat di ruang kantor, dan sudah termakan usia.	Akan di tambah 4 unit AC dengan rincian: 3 unit AC tipe standing floor untuk ruang studio, ruang master dan Aula LPP TVRI, dan 1 unit AC tipe Split di ruang TX

Sumber: Data Inventaris LPP TVRI Stasiun NTT, 2021

Dari gambaran sarana prasarana yang dimiliki oleh LPP TVRI Stasiun NTT di atas, terlihat bahwa kondisi sarana prasarana tersebut sudah tidak layak digunakan, karena itu harus di ganti dengan yang baru, dan perlu ada penambahan fasilitas agar dapat menunjang kelancaran kerja, dan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Istilah motivasi (*motivation*) atau motif (*motive*) sangat penting di dalam dunia kerja yang menuntut prestasi kerja yang tinggi. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Menurut Danim (2008:255), motivasi memuat dua unsur esensial, pertama, tujuan yang ingin dicapai. Kedua, strategi yang diperlukan oleh individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tersebut. Dari dua unsur tersebut, menjadi esensial bagi manusia organisasional yang produktif. Artinya, seorang karyawan harus mampu membangkitkan motif berprestasi yang ada pada dirinya dan yang mungkin dia bangkitkan.

Selanjutnya Lomban et al., (2015), menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat dan kegairahan dalam bekerja. Dan setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja dalam pengembangan, pengarahan, dan peningkatan efektivitas kerja individu. Motivasi kerja seorang karyawan antara lain dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang

adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja serta perlakuan adil dari pemimpin.

Hasil temuan dari penelitian Dhermawan et al., (2012) dan Surjosuseno (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjono (2014), Papatungan (2013); Turang et al., (2015); Kasim et al.,(2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian sebelumnya dari Nuryasin et al., (2016) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Selain teknologi informasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka terdapat variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang mempengaruhi kinerja karyawan. Smith et al (1983:12) mengatakan bahwa OCB adalah kontribusi pekerja di atas dan lebih dari aturan kerja formal. Selanjutnya Aldag dan Resche (1997:11) menjelaskan bahwa OCB melibatkan beberapa perilaku yang meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap atasan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan dan merupakan salah satu perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif,

konstruktif dan bermakna membantu. Selanjutnya menurut Organ (1999), organizational citizenship (OCB) adalah perilaku karyawan yang ditunjukkan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan produktivitas individual karyawan.

Berdasarkan wawancara awal terhadap 5 karyawan LPP TVRI Kupang, diketahui bahwa mereka secara sukarela telah melaksanakan OCB di tempat kerja mereka. Dengan melakukan OCB maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian terdahulu dari Purnama (2013) menemukan bahwa dengan dilakukannya OCB, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun temuan yang berbeda pada penelitian dari Sari dan Hajrani (2015) yang menyimpulkan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agar kinerja karyawan dapat dipertahankan, maka perlu adanya dukungan sosial terhadap para karyawan. Lambert et al. (2016) menyatakan bahwa memberikan dukungan sosial seperti psikologis mendukung, bantuan, umpan balik, dan motivasi untuk para karyawan sangat berharga bagi karyawan. Sistem dukungan sosial dapat memberikan dorongan, yang dapat mengakibatkan lebih cepat mendapatkan solusi untuk masalah di tempat kerja, sehingga pekerjaan menjadi lebih produktif dan menyenangkan.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan

mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal tetap dapat bertahan.

Pada era reformasi ini, masyarakat menuntut TVRI bertugas secara profesional, karena itu diperlukan adanya dukungan sosial yang cukup, baik dari lingkungan kerja dan keluarga guna dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Dari hasil pengamatan awal, diketahui bahwa variabel dukungan sosial masih perlu ditingkatkan, agar karyawan dapat bekerja dengan semangat.

Adapun penelitian dari Setyowati & Nurhidayati (2015) menyatakan bahwa variabel dukungan sosial sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas, fakta empiris di lapangan dan adanya gap penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari teknologi informasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai pada LPP TVRI Stasiun NTT dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah penelitian adalah adanya fenomena penguasaan teknologi informasi yang masih kurang, lingkungan kerja yang kurang menunjang, motivasi kerja yang rendah, dukungan sosial yang masih kurang dan rendahnya kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah serta masalah penelitian di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa baik tanggapan responden tentang teknologi informasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, organizational citizenship behavior, dukungan sosial dan kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT?
5. Apakah organizational citizenship behavior berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT?
6. Apakah dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT?
7. Apakah dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT?
8. Apakah dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT?
9. Apakah dukungan sosial dapat memoderasi pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT?

1.4. Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui tanggapan responden tentang teknologi informasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, organizational citizenship behavior, dukungan sosial dan kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *organisational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
6. Mengetahui dan menganalisis dukungan sosial dalam memoderasi secara signifikan pada pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT
7. Mengetahui dan menganalisis dukungan sosial dalam memoderasi secara signifikan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.
8. Mengetahui dan menganalisis dukungan sosial dalam memoderasi secara signifikan pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.

9. Mengetahui dan menganalisis dukungan sosial dalam memoderasi secara signifikan pada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia secara umum dan secara khusus dapat memahami tentang teori-teori tentang kinerja pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* dan dukungan sosial.

b. Manfaat Praktis

- Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap LPP TVRI Stasiun NTT agar selalu memperhatikan kinerja pegawainya.
- Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang, dalam penelitian sejenis.