

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kegiatan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang beragam, yang mempunyai peranan penting dan merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, maju atau mundurnya suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas organisasi. sumber daya manusia organisasi, kualitas. Institusi itu. Lembaga ini memiliki peralatan canggih, modern dan sepenuhnya terkomputerisasi dengan teknologi terkini. Belum ada sumber daya manusia yang handal, berkualitas dan profesional. Semua itu akan sia-sia, bahkan bisa menjadi beban yang cukup besar dan kemudian menjadi bencana. Oleh karena itu, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal maka kinerja sumber daya harus terintegrasi dalam suatu sistem.

Menjadi pegawai yang berkualitas merupakan dambaan setiap orang, oleh karena itu kinerja pegawai yang tinggi sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Sebagai sumber daya manusia yang menangani faktor-faktor produksi dan lain-lain, kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan agar suatu organisasi atau lembaga dapat mempunyai produktivitas yang tinggi sehingga mampu unggul dalam persaingan global.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kinerja para pegawainya (*job performance*), sehingga setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja para pegawainya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen yang mencapai kinerja sumber daya manusia yang tinggi bertujuan untuk memperbaiki keseluruhan perusahaan Menurut Moeheriono (2014:95) mengemukakan bahwa “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Budaya kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mendorong organisasi menuju perkembangan yang lebih baik. Sebaliknya pengetahuan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam El Eroy (2018: 13) menerangkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku kepercayaan cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai agar tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Sehingga setiap organisasi akan selalu memperhatikan segala hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya dengan menerapkan komitmen didalam suatu organisasi.

Menurut Ria & Darman, (2018:27-28), menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah derajat seorang pegawai mengidentifikasikan diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dapat mengukur keinginan pegawai untuk tetap bertahan di masa yang akan datang dan kecenderungan positif yang muncul dari pegawai adalah catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran pegawai.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi yang meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap. Sehingga pada akhirnya diharapkan dengan adanya peningkatan kompetensi tersebut dapat menghapus kesenjangan atau gap kompetensi pada peserta sehingga dapat memaksimalkan produktivitas kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih optimal. Sebuah produktivitas akan terganggu ketika terjadi kesenjangan kompetensi antara yang diperlukan dengan kompetensi yang tersedia dengan kata lain terjadi gap. Kesenjangan tersebut dapat ditutupi melalui sebuah pelatihan. melalui pelatihan tersebut para peserta akan mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait

pekerjaan yang mereka lakukan sesuai standar yang berlaku (Eneh, Inyang, & Ekpe2015).

Program pelatihan memberikan dampak positif dalam menjembatani kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar kinerja yang diinginkan. Banyak metode pelatihan yang dapat digunakan dalam menjembatani kesenjangan tersebut sesuai dengan kebutuhan. Sehingga dengan terpenuhinya kompetensi yang diperlukan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja organisasi (Elnaga & Imran, 2013).

Penulis melaksanakan penelitian pada Inspektorat Kabupaten Gresik yang beralamatkan di Jl. DR. Wahidin Sudiro Husodo No. 245 Inspektorat Kabupaten Gresik dibentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 02 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Gresik. Sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik, sebagaimana termuat dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 24 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Gresik, maka Inspektorat Kabupaten Gresik mempunyai tugas untuk membantu Bupati dalam melaksanakan pengawasan, pengendalian internal, pemeriksaan laporan, reviu, asistensi dan fasilitasi kinerja anggaran penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan tugas dan laporan keuangan dalam pembantuan pengawasan Dana Desa.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat berbagai permasalahan yang terjadi antara lain dari budaya kerja dimana seringkali pegawai

terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, dan tidak mematuhi peraturan yang berlaku, sering terjadinya konflik antar pegawai, serta kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas dan kurangnya upaya untuk mengembangkan metode kerja, serta kurangnya kreativitas dalam menyelesaikan masalah.

Komitmen organisasi di pegawai Inspektorat Kabupaten dari beberapa aspek, dan solusi yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang situasi dan konteks spesifik di organisasi tersebut. Antara lain komunikasi yang kurang efektif tentang arah strategis organisasi dapat menjadi masalah, kepemimpinan yang tidak efektif atau kurangnya dukungan dari atasan dapat mempengaruhi komitmen pegawai, kurangnya penghargaan dapat membuat pegawai merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi, ketidakpastian terkait kepegawaian dan lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti konflik internal atau ketidaksetaraan, dapat merugikan komitmen pegawai, serta kurangnya program kesejahteraan pegawai.

Sedangkan dari pelatihan pegawai inspektorat menghadapi kurangnya pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam melakukan tugas-tugas dalam menjembatani kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar kinerja yang diinginkan.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik dan ingin mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yakni :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Gresik ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Gresik ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Gresik ?
4. Apakah budaya kerja, komitmen organisasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Gresik ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka dalam penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian terhadap budaya kerja, komitmen organisasi dan pelatihan Inspektorat Kabupaten Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial pada Inspektorat Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial pada Inspektorat Kabupaten Gresik

3. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara parsial pada Inspektorat Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui apakah budaya kerja, komitmen organisasi dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Lembaga yang diteliti

Bagi instansi penelitian ini memberikan masukan bagi instansi dalam mengetahui persepsi karyawan dalam mencapai dan meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Gresik melalui, budaya kerja, komitmen organisasi dan pelatihan yang digunakan sehingga pegawai mampu berprestasi dalam pekerjaannya.

2. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen bermanfaat bagi acuan civitas akademika.

3. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu. sebagai bahan referensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.