

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Setiap organisasi dibentuk untuk dapat mencapai tujuannya. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada pada organisasi (Afandi, 2018). Selain itu, sumber daya manusia adalah aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumberdaya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Zahriyah (2015) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang merupakan upaya mencapai tujuan organisasi dengan keberhasilan yang telah disepakati bersama. Menurut Mauliza (2020) kinerja merujuk pada kualitas dan kuantitas hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu, yang dipengaruhi oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh melalui proses belajar, serta dorongan untuk mencapai pencapaian yang lebih baik. Kinerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kinerja tugas yang menggambarkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan (Badaruddin dan Hidayat, 2020) serta kinerja kontekstual yang memberikan kontribusi kepada setiap

efektivitas organisasi dengan mendukung kondisi organisasional, sosial, dan psikologis (Mauliza dan Hanum, 2022).

Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Indikasi tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan motivasi, pelatihan, dan budaya organisasi yang ada.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang pegawai lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Memberikan motivasi kepada pegawai sangat penting, karena hal ini dapat mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Motivasi berasal dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (Mangkunegara, 2011). Kondisi mental pegawai yang berorientasi pada tujuan dan

memiliki sikap positif terhadap situasi kerja adalah faktor yang memperkuat motivasi mereka untuk mencapai kinerja maksimal. Dengan motivasi yang tepat, pegawai cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor kedua yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Hamali & Budihastuti (2019), pelatihan adalah rangkaian kegiatan individu yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis sehingga mereka dapat mencapai kinerja profesional yang sesuai dalam bidangnya. Dalam upaya mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, penting bagi pegawai untuk mengikuti program pelatihan yang sesuai dengan jabatan mereka guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka. Diharapkan bahwa melalui pelatihan, organisasi dapat memberikan kontribusi yang berarti dengan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja pegawai melalui pemahaman yang mendalam terhadap tugas-tugas yang harus mereka lakukan. Pelatihan dianggap sebagai proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku saat ini.

Selanjutnya faktor kritikal yang dipandang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Baba, 2014). Budaya organisasi dapat menjadi *instrument* keunggulan kompetitif yang utama yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat

menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi selain dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja organisasi, dapat berpengaruh pula terhadap kinerja pegawai. Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa hasil kerja yang baik akan didapat jika terdapat komunikasi antar seluruh pegawai sehingga akan terbentuk budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Hal tersebut dapat menimbulkan persepsi yang positif dari semua pegawai dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Inspektorat merupakan lembaga yang bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap berbagai aspek pelaksanaan tugas dan fungsi dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Tujuan utama dari keberadaan inspektorat adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Inspektorat memainkan peran kunci dalam menjaga integritas dan kualitas pengelolaan sumber daya serta layanan publik. Mereka bertugas untuk memeriksa kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku. Selain itu, inspektorat juga memiliki peran dalam mendeteksi dan mencegah praktik korupsi, penyimpangan, penyalahgunaan wewenang, serta memberikan rekomendasi perbaikan kepada pihak yang berwenang. Salah satu Inspektorat Daerah yaitu Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng yang merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas untuk membantu Bupati Buleleng dalam melaksanakan pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan lingkup Pemerintah Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan konfirmasi dari Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai sudah efektif, seperti

memberikan apresiasi kepada pegawai terhadap kinerja yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan penelitian mengenai motivasi kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Wanta,dkk (2022) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Rantesalu,dkk (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, pemberian pelatihan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan observasi awal di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, pelaksanaan pelatihan seringkali diberikan kepada pegawai, seperti bimtek dan diklat. Namun tidak semua Pegawai mendapatkan kesempatan yang sama mengikuti pelatihan. Hal ini dikarenakan pelatihan lebih banyak diutamakan untuk pegawai yang sering melaksanakan kegiatan di lapangan, maupun penyuluhan ke desa – desa. Namun kenyataannya capaian kinerja seluruh pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng selalu memenuhi target yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Syahputra dan Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut hasil penelitian oleh Febriyarso dan Ruslan (2021) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, selain motivasi kerja dan pelatihan, budaya organisasi juga memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Dimana budaya organisasi di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng juga sudah cukup bagus,

seperti adanya kerjasama yang efektif antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebelumnya telah dilakukan oleh Hendra (2019) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun, hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Dianaantari,dkk (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan paparan fenomena di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan, dan budaya organisasi masih memiliki kesenjangan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu terdapat kesenjangan penelitian terdahulu terkait pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan paparan fenomena permasalahan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pelatihan serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas oleh peneliti, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Tidak semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan. Walaupun tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, namun kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng memenuhi standar.

2. Ditemukan kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten berkaitan dengan pengaruh motivasi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. Oleh karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng yaitu motivasi kerja, pelatihan, dan budaya organisasi.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dari penelitian ini adalah.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng?
4. Apakah motivasi kerja, pelatihan, dan budaya organisas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi, pelatihan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang kuat dan kontribusi yang berarti dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pendorong motivasi kerja, pelatihan, dan pengembangan budaya organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa landasan teoritis yang lebih kuat untuk penelitian masa depan dan dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi para peneliti lain dalam menjalankan penelitian serupa atau sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan wawasan praktis yang berharga kepada pimpinan dan pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng, dengan memberikan masukan yang dapat diterapkan secara langsung untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja, pelatihan,

