

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

PNS memiliki unsur sebagai aparatur Negara yang bertugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, adil, jujur dan bijak. Sebagai penyelenggara tugas negara, pembangunan kepada masyarakat dengan landasan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, sedangkan SDM mempunyai peranan vital bagi instansi/lembaga karena SDM sebagai pengelola sistem, agar sistem tersebut berjalan sesuai dengan aspek-aspek seperti kompetensi, budaya, pelatihan, dan kinerja pegawai. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sijabat dan Silalahi, (2017) bahwa SDM dengan kinerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan membentuk *attitude* dan perilaku yang dibuktikan dengan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Diklat merupakan peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku calon PNS. Hal ini didasari dari tujuan pendidikan dan pelatihan bagi PNS yaitu, membentuk sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada keperluan masyarakat, bangsa dan negara. Maka oleh Aruan, D. A., (2013:1) menyatakan bahwa “pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau upaya memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan”. Dari pernyataan ahli tersebut dapat diartikan jika setiap personal pegawai memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang diinginkan dan dibutuhkan oleh lembaga/instansi.

Dengan adanya pelatihan kerja pegawai maka dapat memperbaiki, mengembangkan keterampilan dan kemampuan personal pegawai itu sendiri, dan hal ini di dukung dengan keadaan budaya organisasi yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja yang ada di Kabupaten Lampung Tengah. Pembahasan tentang budaya organisasi di instansi/lembaga saat ini bahwa tidak semua pegawai SATPOL PP yang ada memahami akan peraturan yang telah disahkan oleh pimpinan. Menurut Dayani *et al.*, (2014: 1–20) budaya organisasi “suatu keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang berpengaruh kepada perilaku para anggota organisasi dan cara bekerjanya para anggota organisasi tersebut”.

Apabila sebuah instansi/lembaga dengan memiliki budaya organisasi yang baik dan kuat dalam nilai kerja,peraturan, standar operasional prosuder yagn ditetapkan maka akan berdampak pada sinergi yang baik dengan pegawai lainnya. Sehingga atasan tidak kesulitan dalam menyelesaikan konflik sesama pegawai jika mengalami perspektif yang berbeda. Hal ini senada dengan Wibowo & Putra, (2016: 1–20) Budaya organisasi “satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”.

Penelitian ini dilakukan di SATPOL PP Kabupaten Lampung Tengah. Kinerja pegawai yang ada di SATPOL PP merupakan hasil dari setiap pegawai yang berada di dalamnya dan telah diberikan tugas serta tanggungjawab sendiri-sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai SATPOL PP Lampung Tengah secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja SATPOL PP dalam melaksanakan program kegiatan yang telah disahkan. Hasil observasi dan yang dirasakan oleh penulis kepada pegawai SATPOL PP karena antara Budaya organisasi dan pelatihan kerja pegawai dirasa belum memberikan dampak yang optimal. Berikut data tingkat absensi Satpol PP Kabupaten Lampung Tengah selama tahun 2022.

Tabel 1. Rekapitulasi Absens Satpol PP Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2022

No	Bulan	Absensi			Jumlah Tidak hadir
		Sakit	Izin	Alpa	
1	Januari	4	5	1	8
2	Februari	3	4	2	6
3	Maret	5	3	3	7
4	April	3	3	2	6
5	Mei	4	2	1	7
6	Juni	2	4	1	7
7	Juli	3	4	1	4
8	Agustus	0	3	0	2
9	September	1	5	1	7
10	Oktober	2	4	0	6
11	November	1	4	0	5
12	Desember	4	5	1	9
Jumlah		32	46	13	74

Sumber: Ka.Bag Kepegawaian Satpol PP. 2023

Atas dasar data absensi dan kondisi di lapangan, penulis sampaikan masih ada beberapa pegawai yang tidak tertib atau mentaati peraturan yang disahkan oleh pimpinan seperti memakai seragam tidak rapih, masih ada pegawai meluangkan waktu untuk ke warung kopi disaat jam kerja, lalu datang dan pergi setelah absen kehadiran, apabila hal sepele ini diteruskan, maka dapat merugikan bagi instansi/lembaga itu sendiri. sehingga dalam pengembangan organisasi pemerintah saat ini untuk berupaya meningkatkan kualitas aparat atau pegawai melalui proses pendidikan/pelatihan, agar pelaksanaan suatu tugas yang sudah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari fakta yang peneliti peroleh di tempat kerja sendiri yaitu SATPOL PP Kabupaten Lampung Tengah, menjadi alasan peneliti melakukan kajian tentang "Pengaruh budaya kerja dan pelatihan kerja berdampak pada kinerja pegawai di SATPOL PP Kabupten Lampung Tengah".

B. Perumusan masalah

Dari penjabaran latarbelakang masalah tersebut, peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah secara bersamaan budaya organisasi dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari riset ini ialah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui Pengaruhnya pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruhnya secara bersamaan budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai?

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai khususnya Satpol PP Kabupaten Lampung Tengah.

E. Ruang lingkup

Dalam menentukan masalah yang akan diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian, antara lain:

1. Sifat riset : Pengaruh
2. Subyek riset : Budaya organisasi, pelatihan kerja, kinerja.
3. Objek Riset : SATPOL PP Lampung Tengah
4. Tempat Riset : Instansi SATPOL PP
5. Waktu Riset : 2022/2023