

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal itu, memaksimalkan kemampuan yang ada pada sumber daya manusia harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. sumber daya manusia merupakan aset atau modal dasar dalam proses pembangunan organisasi. Marwansyah (2014: 2) berpendapat bahwa kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap organisasi umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja pegawai dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek, yaitu jumlah kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi. Oleh karena itu, pihak organisasi harus senantiasa memastikan dan menjamin bahwa para pekerjanya selalu mendapat keadilan dari organisasi, karena jika pegawai merasa adil dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut akan mampu berkontribusi terhadap pihak organisasi.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti

suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Menurut (Mathis dan Jackson 2013: 81) kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Hal ini selaras dengan yang dipaparkan oleh Listianto dan Setiaji (2012) bahwa kinerja pegawai menjadi penentu untuk menunjang keberhasilan kinerja organisasi, sehingga pegawai selalu dituntut untuk memperbaiki kinerjanya agar dapat mengantisipasi kerugian pada organisasi.

Pelatihan merupakan suatu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kinerja yang belum maksimal. Akhir-akhir ini dunia maya banyak dihebohkan oleh informasi dan berita palsu atau lebih dikenal dengan istilah “hoax” oleh sejumlah oknum yang tidak bertanggung jawab. Jika tidak ada kehati-hatian, masyarakat pun dengan mudah termakan tipuan hoax tersebut bahkan ikut menyebarkan informasi palsu itu, tentunya akan sangat merugikan bagi pihak korban fitnah. Lalu bagaimana cara menangani hal itu dari pihak Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika . Dari hasil observasi di lapangan, pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Bangkalan telah menjelaskan pentingnya pelatihan untuk setiap pegawai, terutama di bidang informasi publik. Dalam hal ini Dinas Komunikasi dan Informatika Bangkalan telah melaksanakan kegiatan

pelatihan yang terdiri dari pelatihan menyikapi isu publik dan pengembangan SDM aparatur.

Dalam hal ini Dinas Komunikasi Dan Informatika di Bangkalan telah menjalankan pelatihan yang telah di persiapkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika pusat atau Balai Pelatihan dan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi diantaranya dilihat dari tabel 1.1 yaitu:

Tabel 1.1 Jenis kegiatan Pelatihan yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan

NO	Nama Kegiatan Pelatihan	Jenis pelatihan	Tahun
1.	Pelatihan Pengelolaan Informasi Publik	Pengguna	2017
2.	Pelatihan Sistem Administrasi.	Pengelola	2017
3.	Pelatihan <i>Network</i> Administrasi.	Pengelola	2017
4.	Pelatihan <i>Web Programming</i> .	Pengelola	2017
5.	Pelatihan <i>Database development</i> .	Pengelola	2017
6.	Pelatihan <i>Office Application</i> .	Pengguna	2018
7.	Pelatihan <i>Web Development</i> .	Pengelola	2018
8.	Pelatihan <i>Graphic Design</i> .	Pengguna	2018

Sumber: Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Bangkalan

Ada 8 jenis pelatihan yang diterapkan di Dinas Komunikasi dan Informatika di bangkalan. Hal ini merupakan suatu nilai positif untuk meningkatkan kinerja pegawai jika penerapannya terstruktur dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Budaya Organisasi merupakan sistem nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi ada di setiap institusi atau lembaga termasuk Dinas

Komunikasi dan Informatika di Bangkalan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengajak karyawan atau pegawai terutama pegawai baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian sebuah kinerja yang tinggi. Dalam tatanan layanan informasi publik seperti pada Dinas Komunikasi dan Informatika Bangkalan, budaya organisasi diartikan sebagai pedoman atau acuan berupa sistem nilai untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Bangkalan dalam berinteraksi antar pegawai. Dalam hal ini pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Bangkalan telah menjalankan suatu budaya organisasi, salah satunya yaitu memanfaatkan berbagai jalur media untuk menyebar luaskan informasi penyelenggaraan pemerintah. Selain itu ada juga beberapa budaya organisasi yang telah berlangsung lama di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bangkalan diantaranya dilihat pada tabel 1.2 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jenis kegiatan Budaya Organisasi di Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan

NO	Nama Kegiatan Budaya Organisasi	Jenis Kegiatan
1.	Melaksanakan lembur kerja bersama-sama.	Toleransi
2.	Sering mengadakan rapat	Integrasi
3.	Disiplin Kerja	Integrasi
4.	Evaluasi Kerja	Pengarahan
5.	Berbagi informasi	Inisiatif

Sumber: Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Bangkalan

Ada 5 jenis Budaya Organisasi yang telah berlangsung lama pada Dinas Komunikasi dan Informatika di bangkalan. Hal ini merupakan suatu kebiasaan

yang melekat pada setiap pegawai, dan juga menjadi nilai positif untuk meningkatkan kinerja pegawai jika diterapkan secara terstruktur dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Hasil pengamatan di lapangan terlihat bahwa kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan masih perlu ditingkatkan, karena masih adanya pegawai yang sering keluar ruangan sebelum jam istirahat atau pada saat jam kerja dengan berbagai alasan untuk membeli makan, membeli keperluan pribadi dan lainnya. Selain itu, masih kurangnya kerjasama antar para pegawai dalam pencapaian kinerja secara maksimal. Di sisi lain, masih ada perbedaan laporan tentang penggunaan media sosial dan juga layanan registrasi kartu perdana yang pada saat itu diwajibkan untuk melampirkan nomor kartu keluarga kepada setiap pengguna, yang menyebabkan masyarakat risih terhadap hal itu. Akan tetapi, dalam beberapa bulan ini, berdasarkan data yang diperoleh dari Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) 2018, mengenai data IKM terhadap beberapa dinas yang ada di Kabupaten Bangkalan menunjukkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika Bangkalan dapat memberikan hasil yang positif dari dinas lainnya. Seperti yang ditunjukkan pada beberapa tabel berikut ini:

Tabel Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Di beberapa Dinas Kabupaten Bangkalan 2018

Tabel 1.3

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil		
Responden		Nilai IKM
Pendidikan	Responden	
SD	64	77
SMP	54	
SMA	136	
DIII	18	

S1	54	
S2	5	
Total Responden 331		

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Bangkalan

Tabel 1.4

Dinas Komunikasi dan Informatika		
Responden		Nilai IKM
Pendidikan	Responden	
SD	0	79
SMP	4	
SMA	51	
DIII	23	
S1	60	
S2	14	
Total Responden 152		

Sumber: Dinas Komunikasi Dan Informatika di Kabupaten Bangkalan

Tabel 1.5

Dinas Perhubungan		
Responden		Nilai IKM
Pendidikan	Responden	
SD	27	78
SMP	23	
SMA	35	
DIII	3	
S1	8	
S2	0	
Total Responden 96		

Sumber: Dinas Perhubungan di Kabupaten Bangkalan

Tabel 1.6

Dinas Pertanian dan Peternakan		
Responden		Nilai IKM
Pendidikan	Responden	
SD	17	78
SMP	33	
SMA	69	
DIII	2	
S1	8	
S2	1	

Total Responden 130

Sumber: Dinas Pertanian Dan Peternakan di Kabupaten Bangkalan

Dari ke empat Tabel di atas diketahui bahwa nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Komunikasi dan Informatika memperoleh nilai paling tinggi, diantara beberapa dinas yang ada di Kabupaten Bangkalan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mendapat nilai terendah diantara yang lainnya dengan jumlah nilai 77. Dalam Interpretasi terhadap Indeks Kepuasan Masyarakat yang diadopsi dari Permenpan No. 16 Tahun 2014 tentang Pedoman Survei Kepuasan Masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7 Interpretasi Terhadap Indeks Kepuasana Masyarakat

IKM	Mutu Pelayanan	Kinerja Unit Pelayanan
25-43,75	D	Tidak Baik
43,76-62,50	C	Kurang Baik
62,51-81,25	B	Baik
81,26-100,00	A	Sangat Baik

Dalam hal ini sangatlah menarik untuk melihat jauh lebih dalam terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Bangkalan yang dapat dijadikan acuan bagi kantor atau dinas lainnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
2. Dinas Kesehatan
3. Dinas Ketahanan Pangan
4. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro
5. Dinas Lingkungan Hidup
6. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

7. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
8. Dinas Pemuda dan Olahraga
9. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
10. Dinas Pendidikan
11. Dinas Perdagangan
12. Dinas Perikanan
13. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja
14. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Salah satu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya yang dimaksud adalah sesuai nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang dapat diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut (buhler, 2007). Pegawai yang sudah memahami keseluruhan keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan, dan logistic, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Berdasarkan observasi di lapangan, Para pegawai mengungkapkan bahwa mereka kurang betah berada di dalam ruangan karena kondisi ruangan yang panas disebabkan pendingin ruangan yang tidak memadai. Adanya beberapa pegawai yang bermain *game* pada komputer, mendengarkan musik, serta

menggunakan komputer yang ada untuk membuka sosial media pada saat jam kerja. Kebiasaan tersebut merupakan suatu budaya yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi.

Menurut Fahmi (2014) budaya organisasi merupakan kebiasaan pegawai yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam menjalankan aktivitas organisasi sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dan pemimpin organisasi. Budaya yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Perbedaan karakter pegawai pada saat pertama kali masuk kerja, menjadi penghambat untuk terciptanya kebiasaan baik yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Sehingga, diperlukan adanya *training*, orientasi dan penyesuaian diri pegawai untuk menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, dalam penelitian yang lain dilakukan oleh Wita (2015), Studi Pada Karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) yang melakukan penelitian pada karyawan Terminal Umum di Surabaya, yang menyatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Selain budaya organisasi, salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga adalah pelatihan Mudiarta (2016).

Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau kelompok. Biasanya organisasi menilai bahwa produktivitas, efisiensi dan efektifitas kerja pegawai perlu untuk ditingkatkan secara terarah dan pragmatis (Siagian Dalam Lubis 2008: 28). Dari penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang baik pula kepada masyarakat secara umum. Selain itu, pelatihan menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Yulianti (2015) pada karyawan Grand Fatma Hotel di Kutai Kertanegara, menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukzam dan Nurtjahjono (2014) yang melakukan penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Kota Kediri. Menyatakan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Edy dan Mudiarta (2016) yang melakukan penelitian pada karyawan Hotel Satriya di Kuta Bali, menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Dalam Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bangkalan peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adanya pelatihan bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya pendidikan atau pelatihan khusus. Ini membuktikan

bahwa pengembangan diri akan lebih cepat dan efektif dengan melalui sistem pelatihan.

Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Bangkalan berperan besar dalam pemberian informasi tentang komunikasi dan Informatika dengan meningkatnya jumlah penduduk Informatika yang semakin pesat, maka semakin banyak pula masyarakat yang membutuhkan informasi yang cepat, tepat dan akurat dalam bidang informatika. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan dari kenyataan dan banyaknya kritik maupun keluhan PNS DISKOMINFO, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut dalam kategori cukup. Hal ini berdasarkan banyaknya kritikan maupun keluhan PNS seperti kerjasama antar pegawai yang belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Di Bangkalan**, yang mana sumbangsih hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya untuk memperbaiki kinerja yang ada, namun juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian yang serupa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diambil oleh penulis yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan?

3. Apakah Pelatihan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan
4. Di antara variabel pelatihan dan variabel budaya organisasi, variabel manakah yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan.
4. Untuk mengetahui di antara variabel pelatihan dan budaya organisasi yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kinerja pegawai dalam suatu instansi.

2. Bagi pembaca, sebagai bahan tambahan informasi yang dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan masalah pelatihan, budaya organisasi, dan kinerja.
3. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Komunikasi dan Informatika di Bangkalan dengan masalah pelatihan dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
4. Sebagai bahan informasi bagi semua Instansi yang ada di Bangkalan dengan masalah pelatihan dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.