

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan dan perkembangan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Sebagai makhluk sosial, manusia secara alami memiliki kecenderungan untuk berinteraksi, bekerja sama, dan bergantung pada kehadiran orang lain. Secara umum, konsep sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua kategori, sumber daya makro dan sumber daya mikro. Sumber daya manusia makro mencakup jumlah penduduk usia produktif di suatu negara, sedangkan sumber daya manusia mikro lebih fokus pada individu yang bekerja dalam sebuah institusi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi agar dapat mencapai tujuannya secara efektif sesuai harapan. Budaya yang kuat memiliki dampak signifikan terhadap struktur dan fungsi organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi yang unik, meskipun mereka mungkin menjalankan fungsi yang serupa.

Menurut Robbins dan Coulter (2018:118) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak. Menurut Sudaryono

(2017:7) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Selain budaya organisasi, pelatihan juga merupakan metode penting untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Suparyadi (2015:199) pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara luas yang mencakup penguasaan, pengetahuan, meningkatkan keterampilan, perubahan sikap, dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi-definisi pelatihan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang lebih efektif dan efisien.

Keberhasilan dalam sosialisasi budaya organisasi dan pelatihan yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja anggota atau pegawai. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu

telah disepakati bersama. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Dalam tulisan ini, di ambil di Balai Wilayah Sungai Sumatera VI Jambi salah sebagai objek penelitian, yaitu di Mendalo Darat, Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi. Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera VI Melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung, dan tampungan air lainnya, irigasi, rawa, tambak, air tanah, dan air baku serta pengelolaan drainase utama perkotaan.

Fenomena seperti budaya organisasi dan pelatihan pada Kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera VI terutama yang terkait dengan belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan berbagai program-program yang masih belum dapat terealisasi dengan baik dalam mengkomunikasikan program yang di lakukan pimpinan kepada pegawai untuk selanjutnya

direalisasikan kepada masyarakat masih di temukan salah komunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun.

Adapun jumlah pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Jumlah Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI Tahun 2019- 2023

Tahun	Pegawai	Perkembangan (%)
2019	196	-
2020	186	5,10
2021	189	(1,61)
2022	186	(1,58)
2023	189	1,61

Sumber Data : Balai Wilayah Sungai Sumatera VI Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2019 – 2023 berfluktuasi terjadi penurunan pegawai yang cukup signifikan pada tahun 2020 dari tahun 2019 yang sebelumnya 196 pegawai menjadi 186 pegawai. Kemudian terjadi peningkatan pegawai sebesar 189 pada tahun 2021, pada tahun 2022 terjadi penurunan pegawai sebesar 186 dan pada tahun 2023 terjadi peningkatan pegawai sebesar 189 pegawai.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang penting dan menjadi prioritas dalam suatu organisasi. Dimana manajemen sumber daya manusia menjadi motor penggerak dari organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan dari organisasi. Sehingga dapat menimbulkan suatu budaya yang baik dan bersaing dalam mengelola organisasi. Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya

organisasi. Menurut Kuncoro (2009:126) menyatakan untuk studi deskriptif, sampel 10% adalah minimal, untuk populasi yang kecil sampel 20% adalah minimal.

Adapun nilai budaya organisasi yang diterapkan di Balai Wilayah Sungai Sumatera VI sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Budaya Organisasi Balai Wilayah Sungai Sumatera VI

NO	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Kesadaran Diri						
	1. Senantiasa berpikir positif dan berkata, bertindak jujur tanpa pamrih	1	4	1			6
	2. Berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan	2	3	1			6
2	Keagresifan						
	3. Senantiasa energik, pantang menyerah untuk menghasilkan kinerja terbaik		1	5			6
	4. Keinginan dan antusiasme yang sangat kuat terhadap sesuatu	2	4				6
3	Kepribadian						
	5. Senantiasa bersikap ramah, santun dan memberikan solusi terbaik	2	3	1			6
	6. Memperlihatkan perhatian dan kepedulian yang sangat tulus	1	4	1			6
4	Performa						
	7. Meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan meningkatkan kinerja individu	4	2				6
	8. Senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan memanfaatkan sumber daya secara optimal	4	2				6
5	Orientasi Tim						
	9. Melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif	3	3				6
	10. Mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama	1	3	2			6

Sumber : Balai Wilayah Sungai Sumatera VI

Adapun pelatihan pada kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera VI dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. 3
Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Pelatihan Dari Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Ikut Pelatihan
2019	Pelatihan Perencanaan Teknis Irigasi	196	40
2020	Pelatihan Perencanaan Teknis Rawa	186	41
2021	Pelatihan Fungsional Teknik Pengairan Ahli Angkatan VII	189	34
2022	Pelatihan Flood Risk Management	186	34
2023	Pelatihan Perencanaan Teknis Air Baku	189	24

Sumber : Balai Wilayah Sungai Sumatera VI

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan yang diberikan oleh Balai Wilayah Sungai Sumatera VI Jambi ini kepada masing-masing pegawai sesuai dengan spesifikasi jabatan pegawai tersebut sehingga masing-masing kualifikasi tersebut membutuhkan jenis pelatihan yang berbeda agar menjadi lebih baik dalam menunjang kinerja pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI Jambi.

Adapun kinerja pada kantor Balai Wilayah Sungai Sumatera VI dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 4
Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI Tahun 2019 – 2023

Tahun	Program Kerja	Satuan	Target	Realisasi	Presentase (%)
--------------	----------------------	---------------	---------------	------------------	-----------------------

2019	- Pembangunan Drainase Utama di Kota Muaro Tebo	Km	2,3	2,3	100
	- Pembangunan Embung Desa Bukit di Kabupaten Sarolangun	Buah	1	1	100
	- Pembangunan Embung Danau Pauh Kabupaten Sarolangun	Buah	1	1	100
2020	- Pengaman Muara Sungai Batang Bungo Kabupaten Bungo	Kegiatan	1	1	100
	- Pembangunan Drainase Muara Tebo Kabupaten Tebo	Ribu Ha	1	1	100
	- Revitalisasi Danau Sipin Kota Jambi	Kegiatan	1	1	100
2021	- Pembangunan Drainase Muara Tebo	KM	3	3	100
	- Normalisasi Kanal Purba Candi Muara Jambi	KM	0,2	0,2	100
	- Pembangunan Prasarana Pengendalian Banjir Desa Embacang Kabupaten Tebo	KM	0,25	0,25	100
2022	- Pengaman Muara Sungai Batang Bungo	Km	0,2	0,2	100
	- Pembangunan Embung Bandara Bungo	Danau	1	1	100
	- Pembangunan Inlet Danau Kerinci	Danau	1	1	100
2023	- Pembangunan Prasarana Pengendalian Banjir Desa Embacang Gedang Kabupaten Tebo	KM	0,2	0,2	100
	- Pembangunan Pengaman Tebing Sungai Batanghari Desa Puntikalo Kab. Tebo	KM	0,3	0,3	100
	- Revitalisasi Danau Kenali Kota Jambi	Unit	1	1	100

Sumber : Balai Wilayah Sungai Sumatera VI

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa kinerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI Periode 2019-2023 mencapai target.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :"**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA VI**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perkembangan Jumlah Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI dalam 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi cenderung menurun.
2. Masih kurangnya sifat energik, pantang menyerah untuk menghasilkan kinerja terbaik
3. Masih rendahnya minat pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatera VI mengikuti pelatihan
4. Kinerja pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI periode 2019-2023 mencapai target dan tidak ada yang melebihi target

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi, pelatihan dan kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan budaya organisasi, pelatihan dan kinerja pegawai pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Balai Wilayah Sungai Sumatera VI.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang lebih bagi penulis, perusahaan maupun pihak lain yaitu :

1. Bagi Penulis

Merupakan sarana dan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan berbagai teori yang telah didapatkan selama belajar yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Balai Wilayah Sungai Sumatera VI

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan didalam pengambilan keputusan khususnya dalam menyikapi masalah yang menyangkut pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan terutama dibidang sumber daya manusia.