

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatkan kinerja institusi pemerintah sangat dibutuhkan demi menjaga kestabilan dalam suatu birokrasi. Seperti Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah lembaga pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah dan memiliki tanggung jawab strategis untuk memastikan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih, dan akuntabel. Kinerja karyawan yang profesional, jujur, dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaan fungsi pengawasan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja pengawasan internal pemerintah daerah.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan sumber daya yang tersedia, tetapi juga oleh faktor perilaku organisasi, seperti komitmen dan motivasi kerja. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, disiplin, dan dedikasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas pengawasan.

Selain komitmen, motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi akan menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan inisiatif, serta mendorong pegawai untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya, motivasi kerja pegawai di lingkungan birokrasi sering kali menghadapi tantangan, seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan penghargaan, serta sistem kerja yang cenderung rutin dan administratif.

Komitmen dan motivasi pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran budaya organisasi yang berkembang dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, sikap, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan berinteraksi di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat, positif, dan berorientasi pada

kinerja dapat menjadi media yang memperkuat pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menghambat upaya peningkatan kinerja meskipun pegawai memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi.

Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara harus mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan mendorong pemerintahan yang baik melalui pembenahan diri yang sesuai dengan perubahan yang terjadi di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hal itu karena ada banyak keluhan bahwa kurangnya sistem yang membuat kinerja pegawai tidak efektif sesuai dengan visi dan misi lembaga sebagai berikut

Hakekat yang terkandung dalam visi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kapabel dengan pengertian Inspektorat mampu melakukan pengawasan dengan terperinci data yang akurat/handal dan menerbitkan Laporan Hasil Pengawasan (LHP) yang dapat dipertanggungjawabkan sehingga dapat menjadi umpan balik untuk perbaikan ataupun dasar pengambilan keputusan bagi pimpinan.
2. Mencegah diartikan dengan menegakkan, menahan, menolak menghindari dari segala bentuk perilaku menyimpang dari aparatur negara yang dapat merugikan keuangan negara/daerah dan masyarakat.
3. Terjadinya kolusi, korupsi dan nepotisme dalam arti semua tindakan aparatur yang menguntungkan diri sendiri atau pihak lain dengan merugikan keuangan negara/daerah serta merugikan perekonomian negara/daerah dan masyarakat.

Sejalan dengan hal tersebut di atas Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara harus dapat memberikan kontribusi untuk mewujudkan aparatur yang bersih dan bertanggungjawab untuk terwujudnya pemerintahan yang baik (good government). Misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan misi diharapkan seluruh anggota organisasi dan pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan mengenal keberadaan dan peran instansi pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Tentu semua ini akan berjalan semestinya jika mencapai kinerja yang maksimal.

Karena Kinerja, menurut Mangkunegara (2013), didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas

sesuai dengan tanggung jawabnya. Selanjutnya, Kaswan (2012) menemukan bahwa kinerja karyawan memengaruhi jumlah kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Karena itu, sebuah organisasi harus dapat memberikan karyawannya sarana dan prasarana untuk membantu mereka menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Dengan kata lain, kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menunjukkan sejauh mana organisasi berhasil atau tidak dalam menjalankan tugas dan fungsi utamanya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, komitmen organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja merupakan faktor tambahan yang dapat mempengaruhi sikap kerja mereka atau kinerja mereka. Pegawai akan mendapat manfaat dari komitmen organisasi yang tinggi; ini akan meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik, dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Pendapat para ahli tentang komitmen sangat berbeda menurut perspektif masing-masing. Schermerhorn dkk. (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat kesetiaan yang dirasakan seseorang terhadap organisasinya. Di sisi lain, Newstrom (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, yaitu sebagai tingkat di mana karyawan menemukan organisasinya dan ingin terus berpartisipasi secara aktif di dalamnya.

Komitmen karyawan terhadap organisasi adalah hasil dari proses yang cukup lama dan bertahap. Selain itu, ada sejumlah faktor yang mempengaruhi seberapa berkomitmen pekerja pada perusahaan. Tiga komponen, menurut Sopiah (2008), mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: 1. Ciri pribadi pekerja, termasuk waktu yang dihabiskan mereka di perusahaan dan berbagai kebutuhan dan keinginan yang dimiliki oleh setiap pekerja. 2. Ciri pekerjaan, termasuk jenis pekerjaan dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan sekerja. 3. Pengalaman kerja, termasuk keterandalan organisasi sebelumnya dan bagaimana pekerja berinteraksi satu sama lain.

Selain komitmen, budaya organisasi juga dibutuhkan dalam suatu institusi. Termasuk di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara. Adanya budaya yang mendorong kinerja adalah salah satu contoh bagaimana budaya organisasi dapat berkembang. Untuk mendirikan

organisasi yang didorong oleh kinerja atau organisasi yang didorong oleh kinerja, diperlukan pemahaman tentang manajemen kinerja sebagai proses yang terus berubah dan berpandangan ke depan (Wibowo, 2010). Jika sebuah organisasi dapat menggabungkan pendekatan manajemen kinerja, maka ia dapat mengubah perilaku orang. Karyawan akan berkonsentrasi pada produktivitas dan efisiensi saat menjalankan strategi organisasi, yang menghasilkan daya saing yang berkelanjutan yang meningkatkan pendapatan, mengurangi biaya, dan meningkatkan keuntungan.

Budaya organisasi adalah pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungannya. Dalam hal penerapan budaya tersebut di dalam organisasi, itu dapat didefinisikan sebagai budaya organisasi, yang dapat didefinisikan sebagai suatu sistem persepsi yang dimiliki oleh semua anggota organisasi atau sebagai persepsi yang dimiliki secara kolektif. Menurut Robbins (2003), budaya organisasi bergantung pada bagaimana karyawan merasakan budaya organisasi, bukan apakah mereka seperti itu atau tidak.

Budaya yang kuat adalah kunci untuk kinerja yang baik, menurut Kandula (2006). Dia juga mengatakan bahwa dua organisasi dalam industri yang sama dan di lokasi yang sama tidak akan memiliki hasil yang sama dengan pendekatan yang sama karena budaya organisasi yang berbeda. Sebuah budaya yang kuat dan positif dapat membuat orang rata-rata melakukan dan mencapai cemerlang, sedangkan budaya yang lemah dan negatif dapat mendorong pegawai yang luar biasa untuk melakukan kurang dan tidak mencapai apa-apa. Oleh karena itu, budaya organisasi berkontribusi secara langsung dan aktif pada manajemen kinerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk mengkaji secara empiris bagaimana pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta kontribusi praktis bagi pimpinan daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan komitmen, motivasi, dan budaya organisasi yang kondusif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap budaya organisasi di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di melalui budaya organisasi di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap budaya organisasi di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di melalui budaya organisasi di Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu Utara ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan penelitian ini akan membantu perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya tentang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Dengan mempertimbangkan budaya organisasi sebagai variabel mediasi, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan penelitian langsung tentang bagaimana komitmen organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi akademik untuk penelitian lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan kinerja pemerintah daerah.

2. Manfaat Praktis