

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai Perangkat Daerah (PD) utama yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi di bidang pembinaan dan pengawasan di tingkat provinsi, memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi, tugas pembantuan oleh perangkat daerah, dan penyelenggaraan pemerintahan yang diselenggarakan oleh Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Dalam rangka untuk menjamin kegiatan perencanaan pembangunan yang efektif, efisien, dan tepat sasaran, Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat harus mampu menghadirkan proses perencanaan pengawasan yang inklusif, transparan dan akuntabel.

Peran Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota. Selanjutnya komitmen Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat untuk memperkuat independensi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) hal itu dilakukan untuk meningkatkan pengawasan dan pencegahan tindak pidana korupsi di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.

Sumber daya manusia menjadi penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam kelangsungan sebuah organisasi. Maka tidak heran jika apapun bentuk tujuannya, sebuah organisasi dibentuk berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dan bersinambungan dalam kegiatan institusi maupun organisasi.

Adanya pengembangan karir di instansi membuat pegawai merasa mendapat penghargaan atas hasil kerja dan memberikan semangat untuk berkinerja lebih baik sehingga pemanfaatan sumber daya manusia akan berjalan secara optimal dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Seorang individu yang pertama kali bekerja akan memiliki pengalaman dan pengetahuan yang berbeda tentang pekerjaan dibandingkan individu yang telah lama bekerja. Sehubungan dengan ini maka setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karir dengan melakukan pelatihan. Tujuan dari pengembangan karir untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. sudah bekerja

perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Menurut Dessler (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Dessler (2020) menyatakan bahwa Kompensasi mencakup semua bentuk upah yang dibayarkan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya.

Tabel 1.1
Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja Perangkat Daerah Jawa Barat
Pada Tahun 2022

No	Instansi	Sasaran kerja	Target	2021	2022
1	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah	100%	81,78%	82,27%
2	Dinas kesehatan	Persentase RSUD dokter spesialis dasar sesuai standar	100%	85,76%	95,71%
3	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	87,90%	88,36%
4	Dinas Perumahan dan Pemukiman	Peningkatan penyusunan rencana, pngendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas perumahan dan pemukiman	100%	86,90%	86,90%
5	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	94,22%	95,55%
6	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pngendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	83,36%	89,93%
7	Dinas Kelautan dan	Peningkatan penyusunan	100%	95,71%	100%

No	Instansi	Sasaran kerja	Target	2021	2022
	Perikanaan	rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas kelautan dan perikanan			
8	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	81,90%	96,09%
9	Inspektorat Jawa Barat	Meningkatnya kompetensi dan kemampuan aparatur pengawasan yang berkualitas dan handal	100%	100%	92,02%
10	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	82,92%	99,58%
11	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	81,58%	88,36%
12	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	85,90%	100%
13	Dinas Lingkungan Hidup	Meningkatnya kualitas aparatur pemerintah di bidang lingkungan	100%	88,36%	96,92%
14	Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah	Meningkatnya standar kompetensi aparatur dan kualifikasi profesi Aparatur	100%	93,58%	95,94%

Sumber : <http://esakip.jabarprov.go.id/>

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pengukuran kinerja dan realisasi kinerja di Inspektorat Jawa Barat dengan target 100%, Inspektorat Jawa Barat sudah mencapai target di tahun 2021 dengan pencapaian 100% namun terjadi penurunan di tahun berikutnya di tahun 2022 dengan nilai

pencapaian 92,02% ,terjadi penurunan yang signifikan sebesar 8,08% untuk mencapai target sebelumnya.meskipun ada perbedaan pencapaian kinerja yang terlihat berbeda yaitu pada dinas pendidikan pada tahun 2021 sebesar 81,58% tetapi ada kenaikan di tahun berikutnya sebesar 88,36%.

Tabel 1.2
Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	RataRata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kuantitas Pekerjaan	6	7	8	5	4	96	2,80
2.	Kualitas Pekerjaan	5	8	5	3	5	83	2,75
3.	Tanggung Jawab	5	7	5	4	5	81	2,70
4.	Kerjasama	3	3	9	8	7	78	2,56
5.	Inisiatif	2	3	3	11	11	68	2,13
Skor Rata rata								2,58

Sumber : Hasil Kuesioner Pra-Survei Inspektorat Prov Jabar, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa skor rata-rata keseluruhan kinerja pegawai sebesar 2,58 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori kurang baik. Terdapat 2 dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata 2,58 yaitu dimensi inisiatif sebesar 2,13 yang menunjukkan kurangnya inisiatif karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan dimensi Kerjasama sebesar 2,56 yang menunjukkan kurangnya Kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

Berikut hasil pra survei mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Pada tabel 1,3 berdasarkan teori dari Veithzal rivai (2023:18) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja , disiplin kerja , dan etos kerja Kemudian teori dari Hasibuan

(2020:10) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja kompensasi, dan, komunikasi.

Berikut adalah data faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat provinsi Jawa barat :

Tabel 1.3
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata Rata
			SS -5	S -4	KS -3	TS -2	STS -1		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan Prestasi	5	8	6	6	4	92	3,6
		Kebutuhan Afiliasi	2	10	5	8	4	87	2,9
		Kebutuhan Kekuasaan	5	10	5	10	2	92	3,00
Skor rata – rata								3,00	
2	Pelatihan kerja	Materi pelatihan	0	6	6	12	5	71	2,36
		Tujuan dan Sasaran	2	3	12	10	3	81	2,7
		Peserta Pelatihan	0	5	8	10	5	73	2,43
		Para pelatih	2	10	4	10	4	89	2,86
		Metode pelatihan	0	6	9	12	4	78	2,6
Skor rata – rata								2,59	
3	Disiplin Kerja	Frekuensi Kehadiran	2	10	4	10	4	89	2,86
		Tingkat Kewaspadaan	2	11	7	8	3	91	3,03
		Ketaatan Pada Disiplin Kerja	4	8	8	6	5	92	3,06
		Ketaatan Pada Aturan Kerja	3	9	7	7	4	93	3,1
		Etika Kerja	4	9	7	5	5	92	3,08
Skor rata – rata								3,02	
4	Kompensasi	Pemberian insentif	0	4	9	12	5	72	2,4
		Tunjangan pekerjaan	2	1	4	10	4	89	2,86
		Gaji karyawan	2	3	12	10	3	81	2,7
		Asuransi	2	10	5	8	4	87	2,9
		Tunjangan Pekerjaan	0	6	6	12	5	71	2,36
		Fasilitas	0	5	8	10	5	73	2,43

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata Rata
			SS -5	S -4	KS -3	TS -2	STS -1		
Skor rata-rata									2,51
5	Komunikasi	Internal	6	8	7	5	4	97	3,23
		Eksternal	6	10	6	4	4	100	3,33
Skor rata-rata									3,28
6	Etos Kerja	Menghargai Waktu	4	9	8	8	1	97	3,23
		Tangguh dan Pantang Menyerah	4	8	12	5	0	100	3,35
		Keinginan untuk Mandiri	4	9	8	8	1	97	3,23
		Penyesuaian Diri	3	12	9	5	1	101	3,36
Skor rata – rata									3,13

Sumber : Hasil Kuesioner Pra-Survei Inspektorat Prov Jabar, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Barat yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi pada variabel pelatihan kerja dengan skor 2,59 dan nilai terendah pada variabel kompensasi dengan skor 2,51. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yang menjadi faktor Kinerja yang bermasalah.

Dalam hal ini peneliti melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai. Pra survei ini dilakukan untuk menguatkan data wawancara dan mengetahui seperti apa yang terjadi pada faktor pengembangan karir terkait dimensi dan indikator yang mewakili. Adapun hasil pra survei pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Kompensasi Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata rata
		SS -5	S -4	KS -3	TS -2	STS -1		
Kompensasi	Pemberian insentif	0	4	9	12	5	72	2,4
	Tunjangan pekerjaan	2	1	4	10	4	89	2,86
	Gaji karyawan	2	3	12	10	3	81	2,7
	Asuransi	2	10	5	8	4	87	2,9
	Tunjangan Pekerjaan	0	6	6	12	5	71	2,36
	Fasilitas	0	5	8	10	5	73	2,43
Skor rata-rata								2,51

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Survei Inspektorat Prov Jabar, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat hasil kuesioner pra survei variabel kompensasi memiliki skor rata-rata sebesar 2,51. Dimana terdapat tiga dimensi dalam variabel Kompensasi dan dimensi yang memiliki nilai skor dibawah rata-rata yaitu dimensi pemberian insentif, Tunjangan Pekerjaan dan fasilitas yang diberikan.

Berikut merupakan data hasil pra survei pelatihan kerja karyawan di Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.5
Pelatihan kerja Karyawan Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata Rata
		SS -5	S -4	KS -3	TS -2	STS -1		
Pelatihan kerja	Materi pelatihan	0	6	6	12	5	71	2,36
	Tujuan dan Sasaran Pelatihan	2	3	12	10	3	81	2,7

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		-5	-4	-3	-2	-1		
	Peserta Pelatihan	0	5	8	10	5	73	2.43
	Para pelatih	2	10	4	10	4	89	2,86
	Metode pelatihan	0	6	9	12	4	78	2,6
Skor rata – rata								2,59

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Survei Inspektorat Prov Jabar, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata pelatihan yaitu sebesar 2,59 dengan dimensi terendah dibawah rata-rata yaitu Materi pelatihan sebesar 2,36 dan, Peserta pelatihan karyawan sebesar 2,43. Saat ini sumber daya manusia yang dimiliki oleh Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat masih belum memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas.. Terkait dengan kualitas hasil pengawasan, Inspektorat Daerah telah memiliki dokumen kendali mutu maupun standar operasional prosedur (SOP) guna mendukung kegiatan pelatihan, akan tetapi aplikasi dan penggunaannya dalam proses kegiatan pelatihan masih belum optimal.

Berdasarkan kajian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang selanjutnya disusun dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INSPEKTORAT PROVINSI JAWA BARAT”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu Skripsi, dimulai dari bagaimana rumusan masalah yang dibuat, karena

identifikasi dan rumusan masalah merupakan langkah awal peneliti dalam melakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasikan dan merumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja
 - a. Kurangnya pembaharuan terhadap Materi pelatihan yang digunakan
 - b. Kurangnya Keterampilan Para Peserta Pelatihan
2. Kompensasi
 - a) Kurangnya pemberian insentif yang memadai terhadap karyawan
 - b) Kurangnya pemberian tunjangan terhadap para karyawan
 - c) Kurangnya penyediaan fasilitas kerja terhadap para karyawan
3. Kinerja karyawan
 - a. Kurangnya Kerjasama antar karyawan untuk menyelesaikan tugasnya
 - b. Kurangnya inisiatif karyawan untuk menyelesaikan tugasnya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pelatihan pada Inspektorat provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana Kompensasi pada Inspektorat provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Inspektorat provinsi Jawa Barat

4. Seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Inspektorat provinsi Jawa Barat baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan kerja di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
2. kompensasi di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
3. Kinerja karyawan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. khususnya bagi penulis dan instansi maupun bagi pembaca.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbang saran dalam mendukung pengembangan teori yang sudah ada, informasi khususnya pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai pelatihan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi kinerja karyawan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
 - b. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi pelatihan kerja pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
 - c. Peneliti mengetahui secara langsung kondisi kompensasi pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.
 - d. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan kerja , kompensasi serta kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk kelangsungan perusahaan dalam jangka panjang.
- b. Memberikan masukan informasi mengenai pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya memecahkan suatu masalah mengenai pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat.

3. Bagi Pihak Lain.

- a. Memberi tambahan informasi mengenai pelatihan kerja , kompensasi dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.

