

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai agar bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Untuk memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis mengemukakan pendapat dari para ahli. Ruky (2014) menyebutkan bahwa sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Komponen SDM tidak terlepas dari apa yang disebut proses pemberdayaan dan pendayagunaan. Sehingga serangkaian aktivitas tertumpu pada pemanfaatan SDM yang optimal dalam menjalankan aktivitas sehari-hari untuk menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya. Menurut Widodo (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), berpendapat manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan untuk mencapai prestasi kerja. Menurut (Qomariah, 2020), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dalam suatu organisasi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seorang pegawai yang berprestasi apabila ia dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya didasarkan atas kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman

yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, tanggung jawab, memperhatikan ketentuan waktu serta dilaksanakan dengan tidak melanggar aturan yang berlaku. Rivai dan Sagala (2014) menyatakan kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hersey dan Blanchard (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Definisi ini menekankan bahwa seseorang pegawai tidak dapat sukses mencapai kinerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya baik intrinsik maupun ekstrinsik yang nantinya ada manfaat untuk pribadinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, motivasi dapat mendorong seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan suatu organisasi. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya (Qomariah, 2020). Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Wibowo (2013), berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya

ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Seperti yang diungkapkan oleh Febiningtyas dan Ekaningtyas (2014) dengan hasil penelitian uji analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung. Selanjutnya penelitian Ismawati (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja, seperti hasil penelitian Kumarawati, Suparta, dan Yasa (2017), menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin dan kinerja. Utomo, Qomariah dan Nursaid (2018), menyatakan hal serupa yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf administrasi rumah sakit Dr. Soebandi Jember.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang Bersama pada suatu organisasi. Menurut Sulaksono (2019), budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Pada suatu organisasi jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan suatu organisasi. Masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya dorongan dan contoh dari seorang pemimpin agar pegawainya melakukan sikap inovatif, agresif dan kompetitif sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang bersantai. Variabel budaya organisasi juga memiliki peran dalam meningkatkan disiplin kerja, seperti penelitian Pribadi dan Herlena (2016), menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Penelitian Oktaviani dan

Saragih, (2017), Menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Hal yang mampu mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Hartatik (2014), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Adapun teori Andry (2018), mengatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian yang dipilih ialah pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas yang berfungsi antara lain sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dan wujud transparansi serta pertanggung jawaban kepada masyarakat serta merupakan alat kendali dan

alat pemacu peningkatan kinerja setiap unit di Lingkungan Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember. Kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diukur atas dasar penilaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang merupakan indikator keberhasilan pencapaian sasaan strategis sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dimaksudkan untuk menyampaikan capaian kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam satu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian indikator sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan penyusunan Laporan kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember adalah sebagai sarana pertanggungjawaban kinerja kepada seluruh *stakeholder* atas pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang pengelolaan sumber daya yang menjadi kewenangan Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sebagai bahan evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam rangka meningkatkan kinerja Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dan penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik.

Kedudukan, tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember diatur dalam Peraturan Bupati Jember Nomor 43 tahun 2016 sebagai berikut: Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah. Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya mempunyai fungsi: perumusan kebijakan daerah di bidang koperasi, usahakecil dan menengah; pelaksanaan kebijakan daerah

di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; pelaksanaan evaluasi dan pelaporan daerah di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; pelaksanaan administrasi Dinas di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja mengenai peningkatan mutu koperasi sehat serta usaha mikro dan kecil adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Indikator Realisasi Kinerja Sasaran

No	Indikator sasaran	Target realisasi/tahun 100%			
		2017	2018	2019	2020
1	a Jumlah usaha mikro dan kecil yang memiliki izin operasional	87,1%	86,5%	88,9%	91,7%
2	b Perizinan migrasi usaha mikro menjadi usaha kecil.	86,5%	91,2%	89,5%	88,9%
3	c Persentase koperasi sehat.	79,3%	80,5%	85,4%	82,7%

Sumber : Diskopum. Kab. Jember (2022).

Tabel 1.1 Menunjukkan tentang capaian peningkatan jumlah pertumbuhan usaha mikro serta meningkatnya jumlah koperasi sehat, sedangkan pada tabel 1.2 akan menunjukkan jumlah Koperasi Dan Usaha Mikro yang mengalami permasalahan baik nonaktif maupun kurang efektif dalam menjalankan kegiatan usahanya dari tahun 2017-2020 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Isu Permasalahan Koperasi Dan Usaha Mikro.

No	Sasaran strategis	Isu permasalahan	Permasalahan Koperasi Dan Usaha Mikro			
			2017	2018	2019	2020
1	Usaha mikro	a Usaha mikro bermasalah	32,1%	27,7%	33,8%	40,8%
		b Usaha kecil bermasalah	22,8%	21,9%	28,8%	39,7%
2	Koperasi	a Koperasi bermasalah.	16,8%	20,7%	23,8%	27,9%

Sumber : Diskopum. Kab. Jember (2022).

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember serta didukung dengan adanya indikator realisasi kinerja, hal ini pula menunjukkan

masih banyak usaha mikro yang tidak mampu menjalankan usahanya serta terkendala dengan hal yang bisa mengakibatkan usaha mikro tidak berjalan, sedangkan data juga menunjukkan masih adanya pula koperasi yang bermasalah selama masa penelitian 4 tahun kebelakang, maka dapat disimpulkan bahwa dinas masih belum optimal dalam mencapai target capain kinerja, sehingga fenomena yang dibangun dalam penelitia ini ialah “kurangnya efektifitas kinerja pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember dalam menjalankan pelayanan publik”. Adapaun solusi yang dibangun ialah motivasi kerja dan budaya organisasi yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja pegawai melalu disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. Solusi diberikan kepada pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember sebagai solusi, dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan pelayanan publik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan teori kinerja, empiris dan dengan didukung data dentifikasi Permasalahan Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember tentang peningkatan kinerja pegawai. Maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember?

6. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember.
5. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember.
6. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Praktis.
 - a. Bagi pemerintah Kabupaten Jember khususnya Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja pegawai Diskopum Kabupaten Jember. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat khususnya terkait koperasi, usaha mikro dan kecil.
 - b. Bagi *stakeholder* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Diskopum Kabupaten Jember.
2. Kegunaan Akademis.
 - a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan terkait koperasi, usaha mikro dan kecil, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).
 - b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda seperti kompetensi, diklat, kinerja pegawai, dan motivasi kerja