

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yang baik, tentu akan mendorong atau meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012). Jadi, kinerja lekat dengan sumber daya manusia yang secara kualitas dan kuantitasnya perlu dipertanggung jawabkan kepada organisasi.

Sehingga SDM yang unggul tentu memiliki perencanaan mengenai cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2012) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2011), mengatakan bahwa kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dinilai dari *out put*”. Timpe (2011), mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah: tingkat kinerja individu, yaitu hasil yang diinginkan dari perilaku individu. Kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, tentu harus didukung dengan kondisi saran dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Seperti lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas kerja yang mampu mendorong produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, (Sedarmayanti 2017). Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja

yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Bukti empiris yang dilakukan oleh Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Namun penelitian Mulyanto, M. (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain dukungan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja, pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dengan kemampuan dasar yang dimiliki. Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang dikutip oleh Sandy (2013). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Bukti empiris yang dilakukan oleh Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Namun penelitian Mulyanto, M. (2021) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kota Surakarta. Salah satu tanda karyawan yang kompeten tentu juga memiliki perilaku kerja yaitu disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan untuk menentukan kemampuan perusahaan dalam menjalankan misi dan memperoleh tujuan tertentu. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan, ketrampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja, dan disiplin kerja. Disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari presensi kehadiran selama kurun waktu tertentu (Pramadita & Surya, 2015). Menurut Veithzal Rivai (2017) mengemukakan bahwa: disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. “ Menurut Mangkunegara, (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi. Bukti empiris yang dilakukan oleh Mulyanto, M. (2021) membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kota Surakarta. Namun penelitian Arianto, (2013). membuktikan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja diatas serta didukung dengan adanya hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Koperasi Se kabupaten Jember. Koperasi merupakan salah satu bentuk dari peran negara dalam sistem ekonomi kerakyatan. Peran negara untuk mewujudkan sistem ekonomi kerakyatan tersebut diantaranya dengan: (1) mengembangkan koperasi; (2) mengembangkan BUMN; (3) memastikan pemanfaatan bumi, air, dan segala kekayaan yang terkandung didalamnya bagi

sebesar-besarnya kemakmuran rakyat; (4) memenuhi hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak; dan (5) memelihara fakir miskin dan anak terlantar. Hal-hal yang telah disebutkan diatas sesuai dengan isi dari Pasal 27 ayat 2 serta Pasal 34 UUD 1945.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Kinerja adalah bentuk dari akuntabilitas pelaksanaan tugas yang beberapa fungsinya ialah sebagai alat penilaian kinerja, wujud akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember, dan wujud transparansi serta pertanggungjawaban kepada masyarakat dan juga alat kendali serta alat pemacu peningkatan kinerja pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember.

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 yang bertugas 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, usaha kecil 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 data yang diperoleh dari diskopumjemberkab.go.id, fungsi dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jember yaitu merumuskan kebijakan daerah di bidang koperasi dan usaha mikro, melaksanakan kebijakan daerah pada bidang koperasi dan usaha

mikro, melakukan evaluasi serta pelaporan daerah di bidang koperasi dan usaha mikro, melaksanakan administrasi dinas di bidang koperasi dan usaha mikro, juga melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Dengan dilaksanakannya fungsi-fungsi tersebut, maka akan terpantau dengan baik kondisi perkembangan koperasi serta usaha mikro yang ada sehingga terus maju dan berkembang.

Di sisi lain berdasarkan berita yang dimuat pada harian jatim.antaranews.com, di Kabupaten Jember pada tahun 2018 terdapat sekitar kurang lebih 1.500 koperasi, namun pada kenyataannya sebanyak 302 koperasi dinyatakan tidak memenuhi syarat dan dikategorikan sebagai koperasi tidak sehat sehingga harus diusulkan untuk dibubarkan kepada Kementerian Koperasi. Perlu dipahami bahwa untuk menentukan suatu koperasi akan dinyatakan dalam kategori sehat/aktif apabila sanggup memenuhi tiga indikator, yaitu memiliki NIK (Nomor Induk Koperasi), rutin menyelenggarakan RAT (Rapat Anggota Tahunan) selama minimal tiga tahun berturut-turut, dan berhasil melaporkan serta mencatat jumlah omzet dan SHU (Sisa Hasil Usaha) setiap tahunnya.

Tabel 1.1 Jumlah Perkembangan Koperasi di Kabupaten Jember

Tahun	Jumlah koperasi	Koperasi aktif	Koperasi tidak aktif
2016	1799	440	1359
2017	1811	452	1359
2018	1826	466	1360
2019	1843	483	1360
2020	1992	532	1460
s/d Agustus 2021	1913	553	1360

Sumber : Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jember (2021).

Berdasarkan Tabel diatas, pada tahun 2016, dari total 1799 koperasi di Kabupaten Jember hanya ada 440 koperasi yang statusnya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif. Pada tahun 2017, dari total 1811 koperasi di Kabupaten Jember hanya ada 452 koperasi yang statusnya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif. Pada tahun 2018, dari total 1826 koperasi di Kabupaten Jember hanya ada 466 koperasi yang statusnya aktif dan sisanya masuk

kategori koperasi tidak aktif. Pada tahun 2019, dari total 1843 koperasi di Kabupaten Jember hanya ada 483 koperasi yang statusnya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif. Pada tahun 2020, dari total 1992 koperasi di Kabupaten Jember hanya ada 532 koperasi yang statusnya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif. Data terakhir pada bulan Agustus tahun 2021, dari total 1913 koperasi di Kabupaten Jember hanya ada 553 koperasi yang statusnya aktif dan sisanya masuk kategori koperasi tidak aktif.

Berdasarkan Jumlah Perkembangan Koperasi di Kabupaten Jember yang terjadi ialah masih banyak nya koperasai yang mengalami masalah terutama pada koperasi yang sudah tidak beroperasi lagi, Maka dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja karyawan ialah “kurangnya efektifitas kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya”. Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting sebagai solusi untuk meningkatkan kineja serta meminimalisir permasalahan yang ada pada objek penelitian, adapun faktor tersebut meliputi lingkungan kerja, kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan teori kinerja, empiris dan dengan didukung data Jumlah Perkembangan Koperasi di Kabupaten Jember. Maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember?
4. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember?

5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember?
6. Apakah secara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi di Kabupaten Jember melalui disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara garis besar dibagi menjadi :

1. Kegunaan Praktis.
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi bagaimana lingkungan kerja dan kompetensi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja serta berdampak terhadap peningkatan kinerja koperasi seluruh Kabupaten Jember. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan oleh Pemerintah Kabupaten Banyuwangi, khususnya Dinas Koperasi.
 - b. Bagi *stakeholder* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
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 masyarakat, 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 budaya kerja, komitmen kerja, OCB dan lainnya dalam meningkatkan sumber daya manusia.