

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberadaan organisasi pemerintah merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi Pemerintah memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri (Sutanjar dan Saryono, 2019).

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan kualitas dari sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia memiliki peranan penggerak demi kelancaran jalannya kegiatan pemerintahan maupun operasional dalam mencapai tujuan instansi tersebut (Aziz dan Mulia, 2019).

Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengaturan adalah semua bagian dari disiplin manajemen yang luas yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Handoko 2012:8). Proses ini terdapat dalam bidang/ fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia (Almasri, 2016). Tujuan pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan manusia yang produktif.

Oleh karena itu dalam sistem operasi perusahaan dan pencapaian perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan memegang peranan yang tidak dapat dilepaskan pada satu perusahaan, sebab kemampuan pegawai mewujudkan inisiatif perusahaan (Handayani dan Sari, 2022). Karena mereka adalah kekuatan utama di balik struktur perusahaan, sumber daya manusianya harus ditangani dengan baik, diberi perhatian ekstra, dan diizinkan untuk menggunakan hak hukum mereka. Perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Nasfi dkk, 2020).

Pengembangan SDM dengan metode-metode ilmiah dan dilaksanakan dengan teknis yang tepat akan merangsang potensi keterampilan SDM yang dibutuhkan perusahaan dengan cepat dan baik, perusahaan masa kini membutuhkan pekerja dengan kedisiplinan tinggi serta dengan komitmen kerja yang tinggi, pekerja dengan potensi serta *skill* yang tinggi dapat memberikan sumbangsih besar akan kemajuan perusahaan, ektivitas kerja menjadi hal yang dipertaruhkan sebagai wujud visi-misi perusahaan. Dalam mencapai efektivitas kerja yang baik dibutuhkan kerjasama yang baik antara pekerja & manajemen perusahaan (Hariawan dkk, 2022).

Jika dalam suatu organisasi memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya maka perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat sehingga mempengaruhi kinerja karyawan (Adha dkk, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Serangkaian tugas yang dialokasikan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan harus diselesaikan dengan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih besar. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan atau instansi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Sari dan Candra, 2020).

Selama ini kinerja pegawai pemerintah mendapatkan kesan bahkan seringkali diberitakan buruk. Hal ini antara lain dapat diindikasikan dari besarnya dana yang digunakan untuk membiayai pegawai pemerintah di sektor publik tetapi tidak diimbangi dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat padahal pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan tentang pelayanan publik oleh aparaturnegara yang di atur dalam Kepmenpen No. 009 Tahun 2007 tentang Standar Pelayanan Publik

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan professional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan ialah disiplin kerja yang merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2013:17)

Disiplin kerja yakni mendorong karyawan untuk melakukan tugas yang telah diberikan, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

padanya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh pengetahuan, gaji, atau upah yang layak, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja, tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Sutanjar dan Saryono, 2019).

Disiplin kerja memiliki manfaat yang signifikan baik bagi organisasi maupun bagi para pegawai. Disiplin kerja akan membantu perusahaan menjaga ketertiban dan melaksanakan kegiatan secara efisien, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan (Ruru dkk, 2017). Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjaya, dkk (2021) menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selanjutnya adalah motivasi. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan tugas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari tugas yang dilakukan mendapat hasil yang positif dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Kinerja dan motivasi adalah dua faktor positif dan berkorelasi. Keduanya diperlukan satu sama lain dan tidak dapat dilepakan. Jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas, kinerja mereka akan menurun. Di sisi lain, jika seseorang sangat termotivasi untuk

menyelesaikan tugas, tingkat kinerjanya akan semakin tinggi (Harlie, 2012). Oleh karena itu, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya. Potensi diri tidak akan terwujud secara maksimal saat bekerja jika kurang memiliki motivasi yang besar. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutanjar dan Haryono (2019) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan kerja seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan (Ardana dkk, 2012:77).

Karyawan akan merasa tidak mampu berkembang dan tidak memiliki jenjang karir jika kebijakan pengembangan karir perusahaan tidak jelas karena karyawan juga memiliki potensi untuk mengembangkan karirnya. Perusahaan tanpa rencana pengembangan karir untuk karyawan adalah perusahaan yang tidak menganggap karyawan sebagai aset berharga. Pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan (Bukhari dan Pasaribu, 2019). Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Rozi (2021) yang menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur merupakan suatu instansi yang melakukan pembinaan, pengawasan dan pengembangan dalam bidang koperasi dan

usaha kecil menengah kepada masyarakat untuk wilayah Jawa Timur, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Menurut informasi yang didapatkan melalui Kepala Bidang PRU Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur dalam pelaksanaan tugasnya masih terdapat beberapa kendala yaitu masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan jam dinas dalam artian sering terlambat masuk kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta terdapat beberapa pegawai yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam bekerja, serta penghargaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan masih kurang, sehingga pegawai tidak termotivasi untuk mengembangkan karirnya karena hal itu membutuhkan waktu yang cukup lama. Untuk kreativitas dalam melaksanakan tugasnya, masih belum memperoleh perhatian karena pegawai cenderung untuk melaksanakan tugas hanya sebatas kewajiban.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur ?

4. Apakah disiplin, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, dan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain :

1. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.  
Dapat diterapkan sebagai aplikasi pembelajaran selama masa perkuliahan dan sebagai tambahan referensi perpustakaan atau penelitian lainnya. Dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak manajemen yang akan membantu dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur terkait dengan pengelolaan pegawai. Melalui pengembangan karir yang benar, pembinaan motivasi kerja dan disiplin kerja, manajer perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan peningkatan tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi yang mungkin diperlukan untuk mendukung penelitian selanjutnya. Diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman baru mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir serta kinerja pegawai.