

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian, setiap pegawai negeri sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan ekonomi dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja Pemerintah dan ekonomi daerah adalah melalui kegiatan perkoperasian. Hal ini juga didukung oleh Undang-undang nomor 17 tahun 2012 tentang perkoperasian, yang menyebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi, peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan di dunia organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, bahwa sumber daya manusia

pada era sekarang ini semakin besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan memberikan peranan penting terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kemajuan kemampuan para pegawai karena dapat memberikan semangat kerja yang menumbuhkan kepercayaan diri. Untuk mengetahui cakupan dari kinerja pegawai maka perlu diketahui terlebih dahulu beberapa pengertian kinerja pegawai menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Fahmi (2010 : 20) menyatakan: “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi”. Sedangkan menurut Supriyono (2010 : 281) menyatakan: ” Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu ”.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan

implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro kabupaten Jombang berfungsi menguatkan kelembagaan dan usaha, kapasitas SDM, sistem pembiayaan dan peluang pasar UMKM yang sejalan dengan perkembangan dunia usaha. Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat, yang tentu saja tidak terlepas dari peran serta masyarakat dan juga pemerintah melalui suatu departemen yang diberi tugas dan tanggung jawab secara berkesinambungan untuk membina dan mengembangkan koperasi serta usaha kecil guna menumbuhkan kemajuan dan kemandirian manusia dan masyarakat Indonesia. Pembangunan koperasi telah menunjukkan berbagai keberhasilan yang sangat berarti, baik ditinjau dari jumlah koperasi, jumlah anggota maupun nilai usaha koperasi.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro kabupaten Jombang memiliki visi yaitu koperasi dan UMKM memiliki kemandirian, berdaya saing, dan produktivitas tinggi di tingkat nasional dan internasional. Kemudian memiliki misi yaitu menjadi lembaga pemerintah yang mampu mewujudkan koperasi dan UMKM yang unggul di tingkat nasional dan internasional.

Adapun deskripsi kerja dari masing-masing bagian bidang pekerjaan adalah sebagai berikut:

➤ Kepala Dinas

Mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan, penetapan, memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas pokok Dinas serta mengkoordinasikan dan membina UPTD.

➤ Sekretariat

Mempunyai tugas pokok penyelenggaraan koordinasi perencanaan dan program Dinas, pengkajian perencanaan dan program, pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum.

➤ Bagian Koperasi

Bidang Koperasi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan fasilitas koperasi meliputi kelembagaan koperasi, usaha koperasi dan penyuluhan koperasi.

➤ Bidang Kemitraan dan Pengembangan Produk UMKM

Bidang Kemitraan dan Pengembangan Produk UMKM mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan pembinaan kemitraan dan pengembangan produk UMKM meliputi kemitraan UMKM, fasilitasi dan pengembangan produk UMKM, promosi dan pemasaran produk UMKM.

➤ Bidang Pembiayaan dan Teknologi

Bidang Pembiayaan dan Teknologi mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan pembinaan meliputi penilaian pembiayaan UMKM, penilaian pembiayaan koperasi, pengembangan kewirausahaan dan teknologi UMKM.

➤ Bidang Pengawasan

Bidang Pengawasan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan teknis dan pengawasan pemberdayaan dan pengembangan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang, yang meliputi pengolahan data dan informasi, pengembangan dan penguatan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang serta evaluasi dan pengendalian.

Oleh karena itu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik, sebab tugas dan kewajiban yang perlu dipertanggungjawabkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang bukan suatu perkara yang mudah, maka dari itu diperlukan kinerja pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dituntut kreatif, inovatif serta mampu efektif dalam menjalankan tugasnya. Namun dalam kenyataannya para karyawan tidak sesempurna yang diharapkan oleh institusi atau Organisasi.

Dari hasil penelitian awal yang dilakukan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang didapatkan data target dan realisasi capaian kinerja beberapa tahun terakhir. Adapun data target dan realisasi capaian kinerja tersebut disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.1 Skala Pengukuran Kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten

Jombang

NO.	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1	> 90-100%	Sangat Baik
2	>80 - 90%	Baik
3	>70 – 80%	Cukup
4	>60 – 70%	Kurang
5	Kurang dari 60%	Sangat Kurang

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Capaian Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan

Usaha Mikro Kabupaten Jombang tahun 2019

No	Inisial Karyawan	Target	Realisasi	Presentase
1	AB	35 Kegiatan	29 Kegiatan	83%
2	AC	25 Kegiatan	25 Kegiatan	100%
3	AD	36 Kegiatan	34 Kegiatan	94%
4	AE	32 Kegiatan	28 Kegiatan	87%
5	AF	35 Kegiatan	29 Kegiatan	82%
6	AG	35 Kegiatan	28 Kegiatan	88%
7	AH	18 Kegiatan	14 Kegiatan	78%
8	AI	18 Kegiatan	15 Kegiatan	83%
9	AJ	28 Kegiatan	27 Kegiatan	96%
10	AK	25 Kegiatan	25 Kegiatan	100%
11	AL	33 Kegiatan	15 Kegiatan	91%
12	AM	24 Kegiatan	21 Kegiatan	84%
13	AN	22 Kegiatan	18 Kegiatan	82%
14	AO	24 Kegiatan	19 Kegiatan	79%
15	AP	32 Kegiatan	25 Kegiatan	78%
16	AQ	20 Kegiatan	19 Kegiatan	95%
17	AR	25 Kegiatan	25 Kegiatan	100%
18	AS	35 Kegiatan	32 Kegiatan	91%
19	AT	32 Kegiatan	30 Kegiatan	93%
20	AU	28 Kegiatan	25 Kegiatan	89%
21	AV	35 Kegiatan	30 Kegiatan	85%
22	AW	30 Kegiatan	26 Kegiatan	86%

No	Inisial Karyawan	Target	Realisasi	Presentase
23	AX	24 Kegiatan	20 Kegiatan	83%
24	AY	34 Kegiatan	34 Kegiatan	100%
25	AX	25 Kegiatan	20 Kegiatan	80%
26	BA	20 Kegiatan	20 Kegiatan	100%
27	BB	30 Kegiatan	25 Kegiatan	83%
28	BC	31 Kegiatan	26 Kegiatan	83%
29	BD	25 Kegiatan	22 Kegiatan	88%
30	BE	33 Kegiatan	33 Kegiatan	100%
31	BF	24 Kegiatan	19 Kegiatan	79%
32	BG	25 Kegiatan	21 Kegiatan	84%
33	BK	25 Kegiatan	25 Kegiatan	100%
34	BL	36 Kegiatan	34 Kegiatan	94%
35	BU	32 Kegiatan	28 Kegiatan	87%
36	BI	35 Kegiatan	29 Kegiatan	82%

Sumber : Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat beberapa poin pada hasil realisasi belum mencapai target. Maka dari itu kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang dapat dikatakan belum maksimal atau belum mencapai target. Target yang ditentukan dapat tercapai tentunya jika pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat tercapai seperti yang diharapkan. Dimana pelayanan optimal itu bisa diwujudkan jika kinerja karyawan dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya presentasi kinerja pegawai, yang bertentangan dengan salah satu tugas pokok dan fungsinya yaitu peningkatan kapasitas SDM aparatur. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bidang kepegawaian terdapat permasalahan mengenai kinerja yaitu karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara rapih, karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara tuntas, karyawan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap

tugasnya. Tentunya hal tersebut jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja, diantaranya rekrutmen, seleksi, penempatan, pendidikan dan pelatihan, stres kerja, disiplin, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan Promosi Jabatan. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh manajemen organisasi sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi.

Menurut Bangun (2012:231) Dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu kompensasi dan promosi. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). Kompensasi juga merupakan

penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi sangatlah tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu organisasi, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut organisasi berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Promosi jabatan merupakan bentuk kepercayaan dan pengakuan instansi atau organisasi atas kemampuan serta kecakapan pegawai. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kerjasama antar pegawai. Menurut Hasibuan (2013:108) menyatakan: “promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar”.

Menurut Wahyudi (2004) promosi adalah perubahan posisi/ jabatan

pekerjaan dari tingkat lebih rendah ke tingkat lebih tinggi biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status social seseorang. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja organisasi dan menjamin keberhasilan organisasi tersebut di dalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja.

Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Promosi Jabatan menurut Bambang Wahyudi (2010:173) menyatakan: “promosi jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang”. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan pada jabatan tertentu, apakah sebagai pimpinan puncak (Top Manager), kepala Bagian (middle manager), atau kepala unit (unit manager) yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam bekerja. Permasalahan kompensasi, promosi jabatan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, lebihnya lagi jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai, dimana masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda.

Dengan adanya promosi jabatan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya status kekerabatan yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang)”**.

1.2 Rumusan masalah

1.2.1 Apakah Kompensasi berpengaruh Significant terhadap kinerja karyawan?

1.2.2 Apakah promosi jabatan berpengaruh Significant terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut :

1.3.1 Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

1.3.2 Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber pengetahuan dan sumber informasi bagi peneliti dan peneliti selanjutnya, mengenai manajemen sumber daya manusia terkait meningkatnya kualitas kinerja karyawan dapat didorong dengan adanya Kompensasi dan Promosi Jabatan yang mempengaruhinya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini sebagai masukan dalam pertimbangan untuk perkembangan organisasi mengenai manajemen sumber daya manusia terkait meningkatnya kualitas kinerja karyawan dapat didorong dengan adanya Kompensasi dan Promosi Jabatan yang mempengaruhinya.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan, pembatasan masalah ini ditetapkan agar peneliti dapat terfokus pada pokok permasalahan yang ada dan lebih mendalam pada pembahasannya, agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut :

1. Sampel dalam penelitian ini difokuskan kepada pegawai PNS Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang berjumlah 36 orang.