

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang salah satu peranan penting bagi keberhasilan perusahaan, karena merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gemparan persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi dan sangat berpengaruh dalam menentukan maju tidaknya suatu perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka hasil yang didapat perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kabupaten Jombang adalah dinas di bidang kesekretariatan, kelembagaan, bina usaha, dan mikro yang memiliki 36 total pegawai . Fenomena yang terjadi pada kinerja pegawai dinas berdasarkan hasil pengamatan selama observasi, kualitas kerja pegawai sekretaris di asumsikan rendah hal ini dapat dilihat dari kurangnya ketelitian dalam pekerjaan, sebagai contoh pembuatan surat, dalam arti surat yang seharusnya sudah jadi tetapi

pada faktanya belum dikerjakan, akhirnya berdampak pada kinerjanya yang kurang. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas diasumsikan masih kurang, dimana tugas yang seharusnya dapat diselesaikan hari ini tidak dapat terselesaikan, sehingga tugas tersebut baru terselesaikan besoknya.

Tabel 1.1
Data Ketepatan Waktu dalam Pembuatan Surat di Dinas

Tahun	Surat yang Dibuat	Jumlah Pegawai yang Menyelesaikan Surat	Pencapaian Pembuatan Surat
2016	Surat RENJA (Rencana Kerja)	36 pegawai selesai 36	Tepat
2017	Surat RENJA (Rencana Kerja)	36 pegawai belum selesai 9	Tidak Tepat
2018	Surat RENJA (Rencana Kerja)	36 pegawai belum selesai 5	Tidak Tepat

Sumber Dinas Koperasi, 2018

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pembuatan Surat RENJA (Rencana Kerja) pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah masih kurang, karena pada setiap tahunnya masih ada yang belum bisa mencapai ketepatan dari suatu pembuatan surat tersebut.

Terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya untuk dapat bekerja secara maksimal, seperti masih kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini terlihat bahwa tugas yang dilakukan hanya terfokus pada perintah atasan, bukan atas dasar inisiatif sendiri. Kurangnya kemampuan pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah disini, masih adanya pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan teknologi modern. Adanya pegawai dinas yang kurang dalam komunikasi, dalam arti disini kurang jelas dalam penyampaian informasi, sehingga atasan mencari sumber sendiri.

Kinerja yang kurang juga dipengaruhi kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja merupakan kesanggupan pegawai dalam mentaati kewajiban dan menghindari larangan, didukung oleh hasil penelitian Isitiqomah dan Suharti (2015). Oleh sebab itu perlu ditanamkan kedisiplinaan kepada setiap pegawai dengan sebaik-baiknya. Fenomena yang terjadi di dinas bahwa kehadiran pegawai diduga kurang dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang dan pulang lebih awal. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja masih kurang dikarenakan pada waktu jam kerja masih ada pegawai yang main game dan jajan di luar kantor dinas. Ketaatan pada standar kerja diduga masih kurang karena tugas yang seharusnya dikerjakan malah tidak dikerjakan dengan semestinya. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Jombang tingkat kewaspadaannya kurang, dalam arti beberapa pegawai tidak hati-hati dalam menjalankan tugas mereka. Bekerja etis juga kurang dikarenakan masih ada pegawai yang tidak sopan dalam berbicara kepada atasan.

Menurut Hasibuan (2004) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Data absensi karyawan dibutuhkan setiap perusahaan untuk menilai tingkat kehadiran dan kedisiplinan setiap karyawan. Ketika menurunnya tingkat kedisiplinan dalam data absensi (finger print) otomatis karyawan tidak bekerja

secara utuh disetiap bulan akibatnya kinerja karyawan menurun yang berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, dimana kinerja yang dihasilkan tidak sebanding dengan jumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Tabel 1.2
Data absensi pegawai Dinas Koperasi tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat
Februari	36	15
Maret	36	11
April	36	6

Sumber Dinas Koperasi, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat tingkat disiplin karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah masih kurang baik. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai dimana setiap bulannya masih ada pegawai yang datang terlambat tanpa ada punishment dari instansi.

Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, didukung oleh hasil penelitian Hidayah dan Pribadi (2011). Motivasi kerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa motivasi kerja dilakukan untuk dapat mendorong seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Adapun peneliti menggunakan motivasi sebagai mediasi karena menurut peneliti motivasi tersebut yang akan mendorong suatu disiplin pegawai menjadi meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja yang lebih baik, didukung oleh hasil penelitian Ramadhan (2005) .

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang” **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan**

Motivasi Kerja Sebagai Mediasi pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Jombang “.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah?
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai oleh penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Jombang untuk lebih mengetahui tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi mampu meningkatkan kinerja pegawai dan berdaya saing dengan instansi pemerintah yang lain.