

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali para sumber daya manusia disuatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang sudah berbasis teknologi. Teknologi tinggi yang cepat berubah tersebut menunjukkan bahwa inovasi teknologi akan terus mempercepat proses kerja perusahaan di masa depan Adler (1991; 210)

Perubahan tersebut menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya Hetami, (2008: 152). Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut.

Ukuran keberhasilan organisasi dilihat dari pencapaian kinerjanya, kinerja sebagai tolak ukur harus ditingkatkan dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan pada sebuah organisasi. Tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam

menyelesaikan tugas yang diberi oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja, maupun setelah kerja. Kondisi kerja yang aman semacam ini harus didukung dengan rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan suatu organisasi. Dengan situasi semacam ini diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Perusahaan akan menghadapi tantangan, baik tantangan internal maupun tantangan eksternal, tantangan eksternal mempunyai kaitan erat dengan lingkungan bisnis dari organisasi yang bersangkutan misalnya kondisi ekonomi yang tidak menentu akan berpengaruh langsung terhadap kinerja dari karyawan. Dan tantangan internal yang sering kali dihadapi oleh organisasi adalah kemampuan dan keahlian karyawan yang sangat terbatas sehingga kinerja yang di targetkan tidak tercapai. Ini mengharuskan perusahaan untuk mengubah semua kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk itu diperlukan suatu pendekatan baru dalam mengevaluasi kinerja karyawan yang dikenal dengan Manajemen Kinerja (*Performance Management*).

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi

kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, dan kehadiran ditempat kerja.

Organisasi atau perusahaan yang memiliki manajemen kinerja yang baik akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Baik buruknya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitanya dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan. perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai antara lain:

1) Pegawai, kemampuan mereka yaitu berkenaan dengan kemampuan dan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif. 2) Pelatihan, 3) Disiplin kerja, Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini akan tercermin dalam perilaku, Kepatuhan terhadap aturan-aturan 4) keterlibatan dalam organisasi, 5) keterampilan Mangkunegara (2005: 13-14).

Pengukuran kinerja dalam perusahaan biasanya dilakukan dengan cara menilai kemampuan lembaga untuk memperbaiki standar hidup anggotanya, artinya hanya melalui peningkatan kinerja dimungkinkan tenaga kerja, modal dan manajemen mendapatkan tambahan pembayaran, dewasa ini orang sering mendambakan kinerja yang efisien dan efektifitas.

Kinerja yang dicapai dalam suatu perusahaan bukanlah variabel yang berdiri sendiri, melainkan terkait dengan elemen lainnya. Salah satu elemen

yang terkait dengan pencapaian target kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT dalam menghasilkan kinerja seperti yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

**Penilaian Capaian Kinerja Pegawai
Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT
Kupang Tahun 2016**

Tahun	Bidang	Jenis kegiatan	Target	Realisasi	Deviasi	Persentase
2016	Bidang pemberdayaan usaha kecil	Peningkatan kualitas dan penyebarluasan informasi. program menciptakan iklim usaha-usaha mikro kecil menengah yang kondusif.	7.294.000	5.420.000	1.874.000 0	74%
		Program pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif usaha mikro kecil menengah	15.000.00 0	10.000.00 0	5.000.000	66%
		Program pengembangan sistem pendukung usaha bagi usaha mikro kecil dan menengah	10.000.00 0	5.000.000	5.000.000	50%
		Program peningkatan kualitas kelembagaan koperasi	6.000000	4.000.000	2.000.000	66%

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi NTT Tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di jelaskan bahawa tabel pencapain kinerja pegawai dinas kopreasi UKM Provinsi NTT di tahun 2016 belum mencapai target atau sasaran kerja yang di tentukan oleh Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT belum cukup baik. Penilaian Capaian Kinerja Pegawai menurut Pimpinan disebabkan oleh karena pelatihan kerja pada pegawai belum cukup baik seperti: tidak ada niat dan kesungguhan dari pegawai untuk mengikuti pelatihan.

Kinerja pegawai mempunyai peran penting guna memajukan suatu perusahaan sesuai dengan target yang ingin dicapai bukan menciptakan masalah. karena keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. dengan semakin meningkatnya kinerja pegawai maka di harapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai. kinerja pegawai akan berjalan efektif apabila di dukung oleh pelatihan dan disiplin kerja.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Mathis (2006:301) Pelatihan adalah “suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Byars dan Rue (2008: 161), mengemukakan pendapatnya pelatihan adalah *learning processthat involves the acquisition of skills, concepts, rules, or attitude to enhance employee performance* .Sedang menurut Oemar Hamalik (2005:10) Pelatihan adalah suatu tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja

yang dilakukan oleh tenaga professional, pelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Jadi, proses pelatihan memiliki keterikatan dengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan juga ditujukan pada pengembangan karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, tanggung jawab sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis.

Berikut ini adalah data pelatihan pegawai dinas koperasi dan UKM Provinsi NTT tahun 2016.

Tabel 1.2

**Jenis Pelatihan yang diikuti oleh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM
Provinsi NTT Tahun 2016**

No	Jenis Pelatihan	Target peserta pelatihan	Realisasi	Deviasi	Persentase
1.	Program perlindungan konsumen dan pengembangan dan perdagangan	55 Orang	35 Orang	20	63%
2.	Program pengembangan sistim pendukung usaha bagi usaha kecil menengah	55 Orang	30 Orang	25	54%
3.	Program pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif	55 Orang	40 Orang	15	72%
4.	Diklat kewirausahaan /UMKM pelatihan kewirausahaan dan praktek kerja lapangan bagi pengelolaan ikan cakalang dan kakap	55 Orang	45 Orang	10	81%

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi NTT Kupang.

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, kita bisa melihat bahwa target peserta latihan yang ditentukannya jumlah dari 4 jenis pelatihan 55 orang pegawai yang memang harus ikut pelatihan. Namun realisasi dari 4 (empat) jenis pelatihan hanya 35, 30, 40, dan 45 peserta pelatihan yang ikut dari yang seharusnya 55 orang. Dari data persentase yang ada menunjukkan ada masalah yang berkaitan dengan pelatihan pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT. Karena peserta pelatihan tidak

sesuai dengan target yang telah di tentukan bahwa peserta pelatihan dari 4 jenis pelatihan yang dilakukan tidak mencapai 50% yaitu hanya 45%. Dikarenakan peserta tidak diharuskan semua ikut serta dalam pelatihan sebab dari setiap pelatihan hanya dibutuhkan beberapa peserta saja yang ikut sesuai dengan jenis pelatihan.

Disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. disiplin kerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam organisasi (Ambar Teguh Sulystiani 2003:215). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Disiplin kerja yang baik akan memberikan semangat baru kepada para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan berdampak pada peningkatan kinerja dari para pegawai. Kondisi disiplin kerja yang buruk akan berpotensi menimbulkan beberapa masalah gangguan pada pegawai yaitu: pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi kerja tidak beraturan, dan kinerja pegawai menjadi buruk sebagai akibat dari kedisiplinan yang tidak patuh pada aturan perusahaan.

Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang ditetapkan, seperti kehadiran karyawan di kantor datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus selesai tepat waktu, ramah senyum, dalam melayani anggota serta pulang kantor yang tepat waktu.

Berikut rekapitulasi data yang menunjukkan tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT, Tahun 2015-2016

yang penulis peroleh dari kabid bagian umum dan kepegawaian Koperasi tersebut, terlihat pada tabel 1.3

Tabel 1.3

**Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Karyawan
Tahun 2015-2016**

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	S	I	C	TK	Jumlah	Presentase Ketidakhadiran	Persentase Kehadiran
2015	85	242	24	5	6	23	58	27,06%	68,23%
2016	85	249	27	11	9	22	69	18,83%	81,17%

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT

Keterangan: S=Sakit, I=Ijin, C=Cuti, TK=Tanpa Keterangan

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dijelaskan bahwa tingkat rekapitulasi ketidakhadiran karyawan Dinas Koperasi dan Provinsi NTT pada tahun 2015 tanpa keterangan sebanyak 23 pegawai dan pada tahun 2016 sebanyak 22 pegawai. Hal ini berarti para pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT kurang disiplin dalam bekerja. Karena itu perlu di tegaskan lagi agar pegawai dapat hadir di kantor guna meningkatkan kehadiran, sehingga target yang telah ditentukan oleh dinas koperasi dapat tercapai dengan baik.

Disiplin karyawan tidak hanya dilihat dari kehadiran dan ketidakhadiran saja, tetapi kedisiplinan dalam bekerja, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas berapa banyak tugas yang terselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Karena kedisiplinan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari faktor pelatihan serta disiplin yang berpengaruh pada kinerja seorang pegawai, maka perusahaan memberikan pelatihan serta disiplin kepada pegawai dikarenakan rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan peningkatan produktivitas dalam berbagai bidang. Hal ini

dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup dan memperoleh laba, maka kinerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu organisasi tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil tersebut akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian meningkatnya kinerja pegawai dan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan pegawai.

Mengingat peran pelatihan dan Disiplin penting bagi organisasi maka dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu seberapa besar pengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul seberapa besar pengaruhnya “**Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi NTT**”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja, pelatihan, dan disiplin kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi NTT?
2. Apakah pelatihan dan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi NTT?
3. Apakah pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi NTT?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja, pelatihan, dan disiplin kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi NTT?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara pelatihan, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi NTT?
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi NTT?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberi manfaat:

1. Bagi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT
Dapat bermanfaat dalam meningkatkan profesionalisme Dinas Koperasi dan UMKM dalam membentuk berbagai kebijakan pembinaan koperasi, dan diharapkan akan memberikan kontribusi, bagi bagi Koperasi maupun bagi pihak-pihak yang berkepenting
2. Bagi Akademik. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya konsentrasi sumber daya manusia.
3. Bagi Peneliti. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh Pelatihan, Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.