

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan saat ini menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat, guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia. sehingga sesempurna apapun sebuah organisasi

tanpa adanya campur tangan manusia, kegiatan pencapaian tujuan tidak akan berjalan.

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 maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ukuran keberhasilan organisasi dilihat dari pencapaian kerjanya, 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

Sementara itu pengertian kinerja (*performance*) sering diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil kerja dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi.

Kinerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja (*output*) dengan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Mathis dan Jacson (2005: 115) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target, sarana atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut tiffin dan Mc.Cormick dalam (As'ad, 2001:49) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: 1. Faktor individu: a) sifat fisik, b) minat, c) motivasi kerja, d) pengalaman, e) umur, f) jenis kelamin, g) tingkat pendidikan, h) penempatan karyawan. 2. Faktor situasional: a) metode kerja, b) lingkungan kerja, c) peraturan organisasi, d) sistem upah. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang diatas maka penulis memilih dua faktor penting yang harus di pertahankan instansi yaitu, Penempatan Karyawan dan Motivasi Kerja.

Penempatan karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan akan berdampak pada semangat dan gairah kerja karyawan. Penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan jabatan seseorang yang dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian karyawan tersebut. Seleksi dan penempatan yang efektif meliputi pencarian kesesuaian anantara kebutuhan

organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat, serta kebutuhan calon karyawan akan pekerjaan yang diinginkannya.

Penempatan karyawan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya diorganisasi atau perusahaan. Maksud dari penempatan (*staffing*) diatas yaitu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada. Dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dapat kita baca pada *job specification*. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai hal salah satunya adalah motivasi kerja.

Kinerja karyawan mempunyai peranan yang penting guna memajukan suatu perusahaan sesuai dengan target yang ingin dicapai bukan menciptakan masalah akibat kinerja yang kurang memuaskan. Agar kinerja karyawan meningkat, perlu diperhatikan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan.

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kerja yang baik, kecuali usaha

dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.

Dewasa ini orang sering mendambakan kinerja yang efisien dan efektifitas dalam bekerja. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil.

Berdasarkan hasil observasi pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT, pencapaian targetnya kurang dari 100% setiap tahunnya. Ketidakstabilan pencapaian target ini di karenakan kurangnya ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas yang

diberikan, sehingga menghasilkan kuantitas yang tidak sesuai dengan kualitas yang diharapkan instansi. Dibawah ini merupakan Tabel pencapaian kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT.

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT Tahun 2016-2017

Tahun	Program/ kegiatan	Target	Realisasi	Persentase
2016	1. Pembinaan dan pengembangan koperasi	550	495	90%
	2. Pengembangan jaringan kerjasama usaha koperasi	50	50	100%
	3. Monitoring evaluasi dan pelaporan terpadu	22 Kab/Kota	22 Kab/Kota	100%
	4. Pelatihan manajemen pengelolaan koperasi	350 Orang	200 Orang	57,14%
	Rata-rata			86,785%
	1. Pembinaan dan pengembangan koperasi	400	360	90%
2017	2. Pengembangan jaringan kerjasama usaha koperasi	45	30	66,66%
	3. Monitoring, evaluasi dan pelaporan terpadu	22 Kab/Kota	22 Kab/Kota	100%
	4. Pelatihan manajemen pengelolaan koperasi	200 Orang	147 Orang	73,5%
	Rata-rata			82,54%

Sumber: Kasubag Kepegawaiaan dan Umum Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat memberikan informasi mengenai pencapaian kinerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT pada tahun 2016 dan 2017. Dapat diketahui bahwa perkembangan kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT ada yang belum mencapai target instansi yaitu pada tahun 2016 pekerjaan yang realisasinya belum mencapai target di antaranya Pembinaan

dan pengembangan koperasi dan Pelatihan manajemen pengelolaan koperasi. Sedangkan pada tahun 2017, jenis pekerjaan yang belum terealisasi di antaranya yaitu pembinaan dan pengembangan koperasi, pengembangan jaringan kerjasama usaha koperasi dan pelatihan manajemen pengelolaan koperasi. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan Dinas Koperasidan UKM Provinsi NTT sangat lamban dan keahlian karyawan yang sangat terbatas sehingga kinerja yang di targetkan tidak tercapai, ini mengharuskan instansi untuk mengubah kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

kinerja karyawan mempunyai peranan yang penting guna memajukan instansi sesuai dengan target yang ingin dicapai bukan menciptakan masalah akibat kinerja yang kurang memuaskan. Maka penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan dari setiap karyawan agar tidak menunda pekerjaan karena karyawan kurang mampu dalam mengelola pekerjaan yang ada. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan penempatan karyawan, dan motivasi kerja yang baik dalam instansi.

Berdasarkan data dokumen dan hasil wawancara saat melakukan observasi awal pada kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT, rendahnya kinerja karyawan, disebabkan karena ketidak sesuai penempatan karyawan pada instansi. Ketidak sesuaian penempatan karyawan yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada instansi.

Untuk menunjukkan penempatan karyawan kantor Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Komposisi Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT Berdasarkan Syarat Jabatan Dan Ketepatan Karyawan

Struktur Organisasi	Syarat Jabatan	Pendidikan Terakhir	Penempatan
Kabid Pemberdayaan Koperasi	S1 Manajemen	S2 Ilmu Sosial	Sesuai
Sekretaris	S1 Manajemen	S2 Manajemen	Sesuai
Kepala bidang perijinan dan kelembagaan	S1 Hukum dan Ilmu Pemerintahan	S2 Manajemen	Tidak sesuai
Kabid pengawasan dan pemeriksaan	S1 Manajemen	S2 Manajemen	Sesuai
Kasie Monitoring Evaluasi Pelaporan Dan Data Koperasi	S1 Ilmu Administrasi Negara	S1 Hukum	Tidak sesuai
Kasubag Kepegawaian Dan Umum	S1 Manajemen	S1 Manajemen	Sesuai
Kasubag program data dan evaluasi	S1 Manajemen	S1 Manajemen	Sesuai
Kasi Perizinan	S1 Ilmu Pemerintahan	S1 Ilmu Administrasi Negara	Tidak sesuai
Kasubag Keuangan	S1 Akuntansi	S2 Manajemen	Tidak sesuai
Kasi penerapan peraturan dan sanksi	S1 Hukum, Ekonomi Akuntansi, Ilmu Pemerintahan	S2 Manajemen	Tidak sesuai
Kasie Pemeriksaan kelembagaan dan usaha koperasi	S1 Ekonomi Akuntansi	S1 Manajemen	Tidak sesuai
Fungsional	S1 Ekonomi dan D3 Manajemen Koperasi	S1 Ekonomi dan D3 Manajemen Koperasi	Sesuai
Fungsional	S1 Ekonomi dan D3 Manajemen Koperasi	SMA	Tidak sesuai

Sumber: Kasubag Kepegawaiaan dan Umum Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT

Dari Tabel 1.2 dapat ditemukan bahwa ada ketidak sesuaian penempatan dengan syarat jabatan atau pendidikan terakhir yang dimiliki beberapa pejabat struktural Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT. Hal ini di karenakan masih ada karyawan yang menempati jabatan stuktural sebagai kepala sub bagian mempunyai pendidikan yang tidak sesuai dengan syarat jabatan yang ditentukan.

Jabatan tersebut diantaranya kepala bidang perijinan dan kelembagaan, kasie monitoring evaluasi pelaporan dan data koperasi, kasi perizinan pendidikan, kepala sub bagian keuangan, Kasi penerapan peraturan dan sanksi,, dan kasi pemeriksaan kelembagaan usaha koperasi, dan jabatan Fungsional. Ketidak sesuaian penempatan ini dapat dimungkinkan karena adanya faktor penghambat seperti, keterbatasan sumber daya. Penempatan karyawan yang tidak sesuai seperti di atas akan memperlambat setiap pekerjaan yang ada. Agar kinerja meningkat maka perlu memperbaharui penempatan karyawan yang ada sekarang sesuai dengan tupoksi karyawan.

Selain faktor penempatan karyawan, hal lain yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan pada instansi. Motivasi kerja sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal dalam instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada saat melakukan pra penelitian, mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT perlu diperhatikan karena masih ada karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, ada karyawan yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor, dalam melaksanakan tugasnya, masih ada sebagian karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya karyawan yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja. Selain itu masih ada sebagian karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya, dan apa bila ada kesalahan karyawan kurang berinisiatif untuk memperbaikinya.

Selain itu rendahnya motivasi kerja yang dinyatakan dengan sering terjadi ketika karyawan diberikan tanggung jawab dari atasan diminta untuk menyelesaikan suatu tugas atau laporan tetapi karyawan sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sampai beberapa hari bahkan sampai pekerjaan menumpuk karyawan masih menunda untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan, memberikan semangat kepada karyawan, selalu mendukung karyawan untuk berinisiatif dan kreatif dalam bekerja dan selalu mengutamakan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penempatan karyawan, dan motivasi kerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan, karena kinerja seseorang dapat diukur

dengan berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja. Apabila diantara salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasil kerja itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah di bahas di atas, bahwa kinerja karyawan yang kurang optimal tersebut karena, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kurangnya motivasi kerja karyawan baik itu dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan, maka dari itu dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Karyawan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum kinerja karyawan, Penempatan Karyawan dan Motivasi Kerja pada Dinas Kopersai dan UKM Provinsi NTT?
2. Apakah Penempatan Karyawan dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT?
3. Apakah Penempatan Karyawan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum Kinerja Karyawan, Penempatan Karyawan, dan Motivsi Kerja pada Dinas Kopersai dan UKM Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara Penempatan Karyawan dan Motivsi Kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kopersai dan UKM Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara Penempatan Karyawan dan Motivsi Kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kopersai dan UKM Provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perkembangan perusahaan ke depan dan bahan pertimbangan yang akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dalam topik yang sama tetapi

menggunakan variabel yang lain demi pengembangan ilmu pengetahuan umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia.