

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan kompetisi saat ini bersifat global yang ditandai dengan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi yang menyebabkan banyak instansi pemerintahan yang melakukan penggabungan. Hal inilah yang kemudian mendorong terjadinya perubahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen yang penting dalam perubahan kondisi ekonomi tersebut, karena sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi pemerintah untuk tetap bertahan di era globalisasi.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, manusia menjadi sumber daya yang sangat penting bagi suatu pemerintahan. Tujuan pemerintah tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai. Oleh karena itu, pemerintahan harus membentuk sumber daya manusia yang berkualitas demi mewujudkan tujuan suatu pemerintahan tersebut. Untuk itu pemerintah perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha dalam meningkatkan prestasi kerja yang baik.

Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok merupakan satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai peran strategis dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, perdagangan dan perindustrian yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantu yang diberikan kepada daerah sesuai bidang tugasnya. Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok beralamat di Jl. Raya Koto Baru Solok, Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27361.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai pada DKUKMPP Kabupaten Solok
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			
		Hadir	Terlambat	Cuti	Tanpa Keterangan
Januari	64	59	2	2	1
Februari	64	60	2	1	1
Maret	64	61	1	1	1
April	64	61	1	1	1
Mei	64	60	1	1	2
Juni	64	60	1	2	1
Juli	64	58	2	1	3
Agustus	64	62	1	1	0
September	64	59	1	2	2
Oktober	64	60	2	1	1

Sumber: Laporan Absensi Pegawai DKUKMPP Kabupaten Solok

Berdasarkan pada tabel 1.1 data absensi pada pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok pada bulan Januari - Oktober 2022 diatas menjelaskan bahwa terjadinya fluktuasi pada jumlah hadir pada pegawai. Terhitung absensi terendah terjadi pada bulan Agustus dengan total 1 absensi, sedangkan absensi tertinggi terjadi pada bulan September dengan total 4 absensi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa absensi yang terjadi pada pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok masih kurang optimal dikarenakan bahwa tingkat absensi pegawai masih mengalami naik turun dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh pegawai yang kurang mentaati peraturan serta ketepatan waktu kehadiran sering terabaikan. Adanya pegawai yang

lalai pada saat mengambil absensi. Masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Masih ada sebagian pegawai yang mengerjakan tanggung jawabnya belum sesuai dengan pekerjaan, serta sikap pegawai yang kurang konsisten dengan pekerjaannya. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawainya. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja pada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawainya dalam bekerja.

Tabel 1.2
Data Hasil Nilai Prestasi Kerja Pegawai pada DKUKMPP Kabupaten Solok Tahun 2019-2021

Tahun	Target	Pencapaian		Nilai Prestasi Kerja
		Sasaran Kerja Pegawai	Nilai Perilaku Kerja	
2019	100 %	53,20%	32,96%	86,16%
2020	100 %	54,09%	33,00%	87,09%
2021	100 %	53,30%	31,20%	84,50%

Sumber: Laporan Nilai Prestasi Kerja Pegawai DKUKMPP Kabupaten Solok

Berdasarkan pada tabel 1.2 data hasil nilai prestasi kerja pada Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok diatas menjelaskan bahwa terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai, pada tahun 2019 tidak mencapai target, dimana target pencapaiannya 100% dan hasil nilai prestasi kerja yang dicapai hanya sekitar 86,16%. Pada tahun 2020 dimana target pencapaiannya 100% dan hasil nilai prestasi kerja yang dicapai yaitu sebesar 87,09% yaitu mengalami peningkatan dari hasil tahun sebelumnya. Pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan dari tahun

sebelumnya dimana target pencapaiannya 100% dengan hasil nilai prestasi kerja yang dicapai hanya sekitar 84,50% yaitu mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada pegawai Dinas Kopreasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok masih rendah, dikarenakan tingkat prestasi kerja pegawai yang terbukti dengan adanya pegawai yang tidak mampu dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan yang dapat menimbulkan kurangnya prestasi kerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya.

Dari segi pengembangan karir yang terjadi di dalam instansi pun belum merata yang disebabkan oleh terlalu banyaknya beban kerja yang diberikan oleh atasan sehingga pengembangan karir yang terjadi pada pegawai di Dinas Kopreasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan kepuasan kerja pegawainya pun masih rendah karena masih kurang optimalnya tanggung jawab pegawai pada pekerjaannya sehingga kepuasan kerja pegawai yang belum terpenuhi pun dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawainya. Serta masih terdapat pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, keletihan,

kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur rencana dan pengembangan karirnya **(Rizal & Abdurrahman, 2020)**.

Prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja yang dimiliki pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, prestasi kerja pegawai sangat penting dalam sebuah instansi pemerintahan. Apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Salah satu indikator pegawai yang berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepada pegawai dengan baik sesuai kemampuan pegawai untuk mendapatkan hasil kerja semaksimal. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun instansi **(Fhitri et al., 2020)**.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan **(Maduningtias, 2019)**.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu

organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja sangat penting bagi pemerintah karena disiplin kerja mempunyai manfaat mendidik pegawai agar mematuhi dan menaati peraturan-peraturan, prosedur bekerja yang ditetapkan oleh pemerintah agar pegawai memiliki kinerja yang baik. Semakin disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja dan kinerja di pemerintah. Jadi, sulit bagi pemerintah dapat berprestasi dengan tinggi tanpa melaksanakan disiplin yang tinggi (**M. F. Rahman et al., 2020**).

Pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh instansi pemerintahan, maka pemerintah mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai yaitu berupa prestasi kerja (**Tupriatna et al., 2022**).

Pengembangan karir adalah sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas proses pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberi kontribusi paling baik dalam mewujudkan tujuan organisasi atau instansi pemerintahan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat, berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh jabatan yang diharapkan (**Safitri & Darmawati, 2020**).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada pada diri pegawai yang didasarkan atas apa yang diterima pegawai dalam bekerja. Sesuatu yang diterima yaitu baik fisik dan non fisik seperti balas jasa, sikap pimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan dan bawahan. Perasaan puas dalam bekerja mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai karena akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Seorang pegawai yang menikmati pekerjaannya berarti memiliki tingkat kepuasan kerja yang positif, sebaliknya pegawai yang cenderung mangkir dari pekerjaannya berarti tingkat kepuasannya rendah **(Fhitri et al., 2020)**.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mengalami kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik dan berprestasi kerja lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja **(Rozali & Siregar, 2021)**.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan karena kepuasan kerja dapat melahirkan perilaku yang positif yang berhubungan dengan pekerjaannya pada akhirnya bisa berimbas pada perusahaan untuk lebih maju. Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja,

akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya (**Saputra & Hendri, 2020**).

Penelitian yang dilakukan oleh (**Haura et al., 2021**) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (**Safitri & Darmawati, 2020**) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Remco Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Remco Palembang.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (**Andronicus et al., 2021**) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pegawai belum optimal.
2. Tingkat absensi pegawai masih mengalami naik turun.
3. Masih ada sebagian pegawai yang mengerjakan tanggung jawabnya belum sesuai dengan pekerjaan.
4. Masih ada pegawai yang datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan instansi.
5. Pengembangan karir yang terjadi di dalam instansi belum merata.
6. Pengembangan karir masih belum sesuai dengan yang diharapkan.
7. Masih rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai, terbukti dengan pegawai yang tidak mampu dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan atasannya.
8. Kurangnya prestasi kerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
9. Kepuasan kerja pegawai masih rendah.
10. Masih terdapat pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja sebagai variabel dependen, disiplin kerja dan pengembangan karir sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian ini dilakukan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok khususnya pada Kantor Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok?
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok.
4. Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok.

6. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok.
7. Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Solok.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya disiplin kerja, pengembangan karir, prestasi kerja, dan kepuasan kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam pemerintahan sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Pemerintah

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Pemerintah dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan prestasi kerja.