

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia harus bisa memberikan kontribusi kinerja yang baik untuk mendukung kegiatan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia yang berguna untuk meningkatkan kegiatan kerja di perusahaan. Pada era globalisasi ini, teknologi dan transportasi semakin berkembang pesat, oleh karena itu, perusahaan dan para pegawainya dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pegawainya. Dalam pengelolaan SDM salah satu faktor yang di perhatikan yaitu kinerja pegawai itu sendiri. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (**Ajizan et al., 2024**)

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan proses mengatur dan mengkoordinir sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan keuntungan atau profit yang tinggi (**Sabrina, 2021**). Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai ilmu yang mengurus dan mengkoordinir suatu buruh. memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari fungsi organisasi terkait dengan kegiatan pengelolaan karyawan, pemberian pelatihan dan pengembangan, pemberian motivasi dan pemeliharaan karyawan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia oleh (**Umiza Manik, M. Afuan, 2023**) merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau pegawai yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan

strategis untuk pengelolaan asset yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran kinerja. Menurut **(Ludin et al., 2023)** kinerja dapat didefinisikan sebagai ukuran kemajuan yang dicapai oleh individu atau tim selama jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan target atau metrik serta kinerja.

Kinerja menurut **(Heryanto, 2024)** merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai dalam tingkatan individu maupun organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir.

Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi pegawai, dimana menurut Hasibuan dalam **(Nur & Yurika, 2023)** menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan pengembangan karir menurut **(Nurhidayanti & Chandra Jaya, 2024)** adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Selain kompensasi dan pengembangan karir, disiplin kerja juga harus diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di kantor Dinas Koperasi Dan UMKM Sumatera Barat.

Menurut **(Hudri et al., 2024)** disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut **(Puspita & Widodo, 2020)** Pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan serta norma-norma

sosial yang berlaku.

Menurut UU Perekonomian No. 25 Tahun 1992 Pada Bab 1 pasal 1 ayat 1 UU 25/1992 yang dimaksud koperasi adalah Badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan Hukum koperasi dengan melaksanakan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Adapun Tugas Pokok Dinas koperasi usaha kecil dan menengah adalah melaksanakan urusan pemerintah dibidang koperasi usaha Mikro kecil dan menengah dalam menyelenggarakan tugas tersebut.

Berdasarkan Pengamatan dalam beberapa bulan terakhir, terdapat fenomena Pada Kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat mengenai sumber daya manusia, terkait kompensasi non finansial yaitu lingkungan kerja yang tidak kurang mendukung seperti peralatan kantor yang kurang memadai, serta pegawai menganggap masih kurang nya kompensasi yang diberikan, Terkait dengan kinerja yang mengalami penurunan, dapat di ketahui dengan masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan masih banyak ditemukan beberapa pegawai yang disaat jam kerja berada diluar kantor dengan alasan urusan keluarga. Hal ini mengindikasikan masih banyak pegawai yang melakukan indiscipliner. serta hasil kerja pegawai belum memenuhi harapan pencapaian atas target kerja

Maka berdasarkan indentifikasi masalah tersebut berdampak kepada penurunan jumlah koperasi yang berada di Sumatera Barat. Bahwasannya Koperasi memiliki peran penting di Sumatera Barat, terutama dalam mendorong pembangunan ekonomi masyarakat berbasis kearifan lokal. Koperasi mendukung pemberdayaan masyarakat, terutama di sektor ekonomi kecil dan menengah, serta membantu memperkuat stuktur perekonomian daerah, dan menciptakan lapangan pekerjaan, koperasi sering kali menjadi tempat pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja lokal, mendukung pengurangan pengangguran.

Pada kantor dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat terdapat penurunan jumlah koperasi disebabkan karena Pegawai tidak melakukan pengembangan serta pelatihan terhadap Koperasi yang berada di Sumatera Barat, serta Penurunan

Jumlah koperasi terjadi Karena pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya, Kurangnya sosialisasi serta pengembangan terhadap koperasi yang berada di Provinsi maupun kabupaten, kurang maksimal nya kemampuan pegawai dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan data penurunan jumlah koperasi di Sumatera Barat. Adapun data Jumlah koperasi lima tahun terakhir di Sumatera Barat:

Tabel 1.1.
Data Jumlah Koperasi dari 2019-2023

Tahun	Koperasi Aktif	Koperasi Non Aktif	Jumlah Koperasi
2019	2969	836	3805
2020	2004	1977	3981
2021	1981	2067	4048
2022	2090	2047	4137
2023	2070	2150	4220

Sumber :Dinas Koperasi Dan UMKM Sumatera Barat 2024

Dilihat dari Tabel 1.2 Bahwa jumlah Koperasi yang berada di Sumatera barat terdapat penurunan jumlah koperasi aktif yang signifikan. Pada tahun 2019 Koperasi berjumlah 3805, dan dinonaktifkan sebanyak 836 Koperasi, Pada Tahun 2020 Koperasi Aktif sebesar 3981 dan dinonaktifkan sebanyak 1977 hal ini diakibatkan dampak oleh pandemi Covid pada masa awal tahun 2020. Pada tahun 2021 Jumlah Koperasi sebesar 4048 dan dinonaktifkan Sebesar 2067. Pada tahun 2022 Jumlah koperasi sebesar 4131 dan dinonaktifkan sebesar 2047 dan ditahun 2023 terdapat jumlah koperasi 4220 dan Koperasi dinonaktifkan sebesar 2150.

Terkait dengan penurunan kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat. Dapat dilihat dari capaian kinerja pegawai. Berikut data capaian kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat:

Tabel 1.2
Data Pencapaian kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UMKM Sumatera Barat
Tahun 2019-2023

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Kinerja	Realisasi Capaian Pada Tahun				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Persentase Asset Koperasi	100%	100 %	48,7%	80 %	90 %	90 %
2	Persentase Koperasi Aktif RAT	100%	100 %	97 %	61,95%	94,9%	79,07%
3	Persentase Peningkatan Omset Usaha Koperasi	100%	80 %	65,5 %	81,6%	80 %	65 %
4	Jumlah Produk UKM Yang bermitra	100%	90 %	97 %	80,6 %	90 %	72 %
5	Nilai Evaluasi Akuntabilitas kerja	100%	95,36%	80 %	88,9 %	80,9 %	80,5%
	Rata Rata capaian sasaran	100%	93,07%	72,64%	78,62%	87,16%	77,3%

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM Provinsi Sumatera Barat 2024

Tabel 1.2 Capaian kinerja utama pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat dilihat dari Pada Sasaran Presentase nilai asset Koperasi, yaitu rasio capaian tahunan masih dibawah target, pada tahun 2019 diperoleh 100%, 2020 Rasio Capaian diperoleh 48,71 % dikarenakan pandemi covid 19 yang muncul permulaan tahun 2020. Selanjutnya tahun 2021 dengan rasio capaian diperoleh 80%, tahun 2022 rasio capaian 90% dan ditahun 2023 diperoleh 80%. Dapat dikatakan pencapaian untuk sasaran pertama indikator dibawah target kinerja yaitu 100%.

Pada sasaran kedua meningkatkan pertumbuhan Persentase Koperasi aktif, yaitu dengan melihat koperasi yang masih aktif maka pada tahun 2019 diperoleh 100%, 2020 diperoleh 97%, dan ditahun 2021 diperoleh hasil 61,95%, pencapaian perbandingan sasaran masih dibawah target indikator kinerja, dilihat dari rasio capaian tahun 2022 diperoleh 85,9% dan ditahun 2023 79,07%. Indikator sasaran kedua masih dibawah target yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan banyak koperasi yang tidak aktif dan hasil penilaian kesehatan terhadap KSP/USP juga masih rendah.

Pada Sasaran ketiga Persentase Peningkatan omset usaha Koperasi, yaitu pada tahun 2019 diperoleh 80%, 2020 diperoleh 65,5%, ditahun 2021 diperoleh 81,6%, ditahun 2022 80% dimana ditahun ini belum mencapai indikator kinerja pegawai, sedangkan ditahun 2023 mengalami peningkatan omset koperasi sebesar 65% . Sasaran pada indikator kinerja masih dibawah target yang telah ditetapkan.

Pada sasaran keempat Jumlah Produktifitas UMKM Yang bermitra, hasil kinerja yang dicapai masih ada yang dibawah target yang telah ditetapkan. Presentase pertumbuhan pada tahun 2019 diperoleh 90%, 2020 diperoleh 97% ditahun 2021 diperoleh 80,6%, ditahun 2022 diperoleh 90% dan ditahun 2023 diperoleh 72%. Indikator sasaran capaian kinerja masih ada yang dibawah target.

Pada sasaran kelima nilai evaluasi akuntabilitas kerja, pada tahun 2019 diperoleh 93,07%, 2020 diperoleh 80%, ditahun 2021 diperoleh 88,9%, ditahun 2022 diperoleh 85,9% dan ditahun 2023 diperoleh 80,57%. Dilihat dari data di atas pada tahun 2020 mengalami penurunan rasio capaian kinerja, karena ditahun tersebut dimasa pandemi dan penerapan sosial distancing, sehingga pegawai bekerja jarak jauh.

Rata-rata capaian sasaran pada tahun 2019 sebesar 93,07%, pada tahun 2020 capaian sasaran sebesar 72,64%, ditahun 2021 rata rata capaian sasaran 78,61%, ditahun 2022 capaian sasaran 86,47% dan pada tahun 2023 capaian sasaran sebesar 77,3%. Hal ini menandakan bahwa target kinerja belum tercapai secara maksimal pada kantor dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

Dapat disimpulkan bahwa Penurunan kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan UMKM sumatera barat, dipengaruhi pemberian kompensasi yang belum sesuai, dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, serta pengembangan karir pada instansi pemerintah masih terbatas, menyebabkan keterbatasan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dilihat juga dari kurang nya tingkat disiplin pegawai. Selanjutnya dengan kurang nya kesadaran disiplin kinerja Pada kantor Dinas Koperasi Dan UMKM Sumatera Barat akibatnya Pencapaian kinerja yang telah direncanakan masih belum sempurna.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Maudi et al., 2023)** yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi Dan UMKM Provinsi Jambi, menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **(Triani et al., 2024)** pengaruh kompensasi dan Pengembangan karier Terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Alto Makmur hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diterima setiap bulan cukup untuk membiayai kehidupan sehari hari yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang di jalani, kompensasi yang diterima sesuai dengan kinerja karyawan, kompensasi yang diterima membuat karyawan semangat berkerja. Sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Dua hasil penelitian yang berbeda penulis meneliti kembali dengan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Kaissar et al., 2024)** pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar menyatakan bahwa Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kedua faktor tersebut yaitu motivasi dan disiplin kerja dapat membangkitkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda penulis tertarik untuk meneliti

kembali dengan variabel yang berbeda.

Alasan penulis melakukan penelitian pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat yaitu ingin mengetahui bagaimana hubungan antara kompensasi, pengembangan karier, kinerja pegawai, serta disiplin kerja dikantor ini dalam upaya mendukung pengembangan SDM nya, Maka berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat ”**

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja pegawai yang belum maksimal Pada Dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat.
2. Kurang nya tingkat disiplin pada kantor dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat.
3. Kompensasi yang dianggap masih kurang, sehingga menurunkan kinerja pegawai pada kantor dinas koperasi dan UMKM Sumatera barat.
4. Pengembangan karir instansi pemerintah masih terbatas, menyebabkan keterbatasan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
5. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan.
6. Kurangnya Kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja.
7. Kurangnya pegawai dalam bekerja tidak memperhatikan kuantitas pekerjaan untuk pencapaian target untuk meningkatkan kerja.
8. Terdapat kesenjangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang

melakukan evaluasi pegawai secara langsung.

9. Hubungan yang kurang baik antara atasan dan bawahan dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai.
10. Proses birokrasi yang terlalu formal sering kali memperlambat keputusan terkait kompensasi dan pengembangan pegawai, sehingga menghambat peningkatan kualitas SDM secara efektif dan efisien.

1.3. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah peneliti memberi batasan permasalahan agar dalam permasalahan dalam penelitian pembahas dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan ini, maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompensasi (X1) dan pengembangan karir (X2) Sebagai variabel bebas, kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening pada kantor dinas koperasi dan UMKM sumatera barat.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja Pada kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap disiplin kerja Pada kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pada kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat?

5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat?
6. Apakah disiplin kerja memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai Pada kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat?
7. Apakah disiplin kerja memediasi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Pada kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja Pada pegawai kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhadap disiplin kerja pada pegawai kantor dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

5. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening Dinas koperasi dan UMKM Sumatera Barat.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Pengembangan karir terhadap Pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat.

1.6. Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang akan menjadi bahan dalam menentukan dan memperbaiki kemajuan suatu perusahaan, serta dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa akan datang.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya kompensasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kinerja pegawai serta dapat memberikan gambaran tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti di dunia kerja mendatang.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian berikutnya