

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi dan UMKM saat ini berkembang cukup pesat di Indonesia, kedua badan usaha ini memegang peran penting dalam perekonomian bangsa. Koperasi tidak hanya berperan memberikan simpan pinjam uang kepada nasabah tetapi juga mensejahterakan anggotanya yang berlandaskan azas kekeluargaan. Dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 1 “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan”, sama-sama memberikan peran penting terhadap perekonomian di dalam negeri UMKM beroperasi dalam bidang usaha kecil sampai menengah. Dalam perekonomian nasional UMKM memberikan lapangan pekerjaan yang cukup besar bagi masyarakat, di Indonesia yang masyarakatnya tergolong dalam bagian masyarakat menengah kebawah dan sebagai Usaha Mikro Kecil Menengah yang diperhatikan oleh Dinas Koperasi dan UMKM.

Dengan lahirnya banyak UMKM di Indonesia kesempatan kerja yang diciptakan oleh kelompok usaha tersebut jauh lebih banyak dibandingkan tenaga kerja yang diserap oleh usaha besar (UB). Koperasi dan UMKM yang tersebar di Kota Surakarta berada di bawah pengawasan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta, dimana Dinas tersebut membantu dan memberikan solusi yang berkaitan dengan masalah tentang koperasi dan UMKM. Perkembangan zaman yang semakin maju maka akan memberikan efek yang berbeda terhadap perkembangan koperasi dan UMKM. Dinas yang bertugas mengawasi dan memberikan bantuan yang diperlukan oleh pihak terkait maka harus bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta merupakan organisasi sektor publik di Kota Surakarta yang dituntut untuk mampu melaksanakan tugas-tugas sebagai instansi pemerintah. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta secara organisasi harus

mempunyai kinerja yang baik, sebab sebagaimana kita tahu bahwa kinerja organisasi sektor publik selalu menjadi sorotan publik.

Ukuran kinerja sebuah organisasi memang penting untuk perencanaan dan evaluasi, di dalam setiap organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang bermacam-macam. Dengan melakukan penilaian kinerja maka organisasi dapat melihat seberapa jauh kemampuan organisasi, menurut Mardiasmo (2002:42) “penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dinas Koperasi dan UMKM merupakan organisasi sektor publik yang bertujuan memberikan pelayanan publik, menjaga akuntabilitas organisasi dan memiliki pegawai yang bertugas untuk menunjang kinerja organisasi tersebut. Hasil (output) dari suatu proses yang dilakukan oleh organisasi bisa disebut dengan hasil kinerja, adanya kerjasama antara organisasi dengan pegawai atau komponen yang bekerja didalamnya dapat mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan jawaban dari sebuah proses yang berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai.

Organisasi publik yang baik merupakan suatu organisasi yang dapat menjalankan sistemnya sesuai dengan tujuan, prinsip, aturan organisasi dan pemerintah. Organisasi bukan hanya sekumpulan orang yang bekerja menjadi satu untuk melaksanakan tugas, namun mempunyai fungsi masing-masing yang saling berhubungan dan terkoordinasi dalam pencapaian tujuan. Organisasi mempunyai pegawai yang bekerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemerintahan, karena itu organisasi bukan sekedar kerangka pembagian tugas, melainkan keseluruhan perangkat beserta fungsi-fungsinya yang saling berhubungan satu sama lain (Muqorobin dan Mabruroh, 2004:1). Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta memiliki tugas memberikan pelayanan publik mengenai hal koperasi dan UMKM yang tersebar di Kota Surakarta. Sebagai organisasi publik maka Dinas tersebut memiliki prosedur yang sudah terorganisir untuk pegawainya, organisasi publik memang memegang peran yang cukup besar dalam mensejahterakan masyarakat.

Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi memang mempunyai pengaruh besar untuk kelangsungan organisasi publik, pegawai yang bekerja dituntut mempunyai profesionalisme dan keterampilan yang memadai. Untuk menjadi organisasi publik yang mempunyai kualitas tinggi maka pegawai yang bekerja harus mempunyai etos kerja yang baik. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:4) “organisasi, jika diartikan, adalah sekumpulan orang yang terus berinteraksi untuk mencapai sesuatu yang lebih besar daripada yang bisa dicapai oleh satu orang”. Harus adanya interaksi yang baik antar pegawai dalam organisasi merupakan sebuah kunci yang dapat memberikan keuntungan, dikarenakan organisasi ini adalah organisasi publik yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada publik dengan sebaik-baiknya dan bukan untuk mencari laba yang sebesar-besarnya.

Kinerja individu dalam organisasi merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda satu dengan yang lain, kenyamanan kerja seorang pegawai memang merupakan faktor yang membuat pegawai bisa semaksimal mungkin dalam bekerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:14) “ada iklim komunikasi yang terbuka, kerja sama yang kuat, dan banyak perilaku yang membantu”. Baik atau tidaknya sebuah organisasi bukan diukur oleh banyaknya jumlah pegawai yang ada didalamnya, melainkan kualitas dari pegawai tersebut. Bagaimana kualitas pegawai yang dapat memberikan kontribusi untuk organisasi publik yaitu seberapa jauh keterlibatan pegawai dalam organisasi. Sebuah organisasi publik harus memiliki kondisi yang kondusif untuk memberikan efek yang baik dalam mensejahterakan masyarakat. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-Undang ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas aparatur Negara yang berkinerja tinggi dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang berhasil guna dan berdaya guna baik di pusat maupun di daerah.

Mengingat kinerja organisasi banyak memiliki faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan

merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja individu, apabila kinerja individu dalam organisasi baik maka dapat mencerminkan kinerja organisasi tersebut. Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan tugas merupakan tujuan dari kedisiplinan, sebagai fungsi operatif maka kedisiplinan adalah salah satu kunci utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Fathoni (2006: 172) “kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Organisasi publik yang memiliki Pegawai Negeri Sipil seperti pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta pada dasarnya untuk kedisiplinan sudah diatur dalam Undang-Undang. Namun tidak cukup dari Undang-Undang untuk dapat menjaga agar pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang baik, setiap individu pasti memiliki komitmen untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi ataupun oleh pemerintah. Menurut Mathis dan Jackson dalam Darmawan (2013: 41) “disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi”. Dapat disimpulkan dari pernyataan di atas bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, setiap individu yang bekerja harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dilakukan mencerminkan seseorang mempunyai disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu motivasi kerja karyawan/pegawai. Harapan setiap lembaga/organisasi adalah mempunyai pegawai yang bekerja dengan motivasi tinggi, dengan itu maka pegawai dapat melimpahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu tujuan tertentu, dorongan tersebut didalam organisasi diperoleh dari atasan atau teman kerja. Menurut Kootz et al dalam Darmawan (2013: 82) “motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan”. Organisasi publik dalam hal ini adalah Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta yang setiap pegawai atau anggota memiliki kebutuhan yang berbeda-

beda. Motivasi kerja yang dimiliki setiap anggota juga pasti berbeda, karena kebutuhan dan kepuasan satu dengan yang lain berbeda.

Bedasar latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “KINERJA ORGANISASI DITINJAU DARI KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA SURAKARTA TAHUN 2015”.

B. Identifikasi Masalah

Yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah mengamati faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya kinerja organisasi ditinjau dari kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai pada DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA SURAKARTA TAHUN 2015.

C. Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta beserta seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak.
2. Kinerja organisasi adalah hasil yang dicapai oleh organisasi publik dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Organisasi publik yang dimaksudkan adalah Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta.
3. Kedisiplinan pegawai dalam hal ini pembatasan masalah meliputi kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Motivasi kerja pegawai dalam hal ini pembatasan masalah meliputi usaha yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas seorang pegawai yang berguna untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau tujuan dari masing-masing individu, motivasi dalam hal ini dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta ?
3. Adakah pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta
2. Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta
3. Pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Surakarta

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam kinerja organisasi dan sebagai referensi untuk penelitian sejenis
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Dinas Koperasi dan UMKM
Dapat memberikan gambaran mengenai kinerja organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi
 - b. Bagi Peneliti
Memberikan ilmu pengetahuan mengenai kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh kedisiplinan dan motivasi kerja pegawai
 - c. Bagi Pihak Lain
Memberikan ilmu pengetahuan bagi pihak lain yang terlibat dalam penelitian.