BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja pegawai sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi yang didukung dengan kinerja yang baik, akan mampu mencapai tujuan secara efektif.

Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah tujuan telah tercapai sesuai dengan rencana organisasi/institusi, selain itu juga dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi/institusi. Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai kemampuan dan *skill* yang dimilikinya untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin.

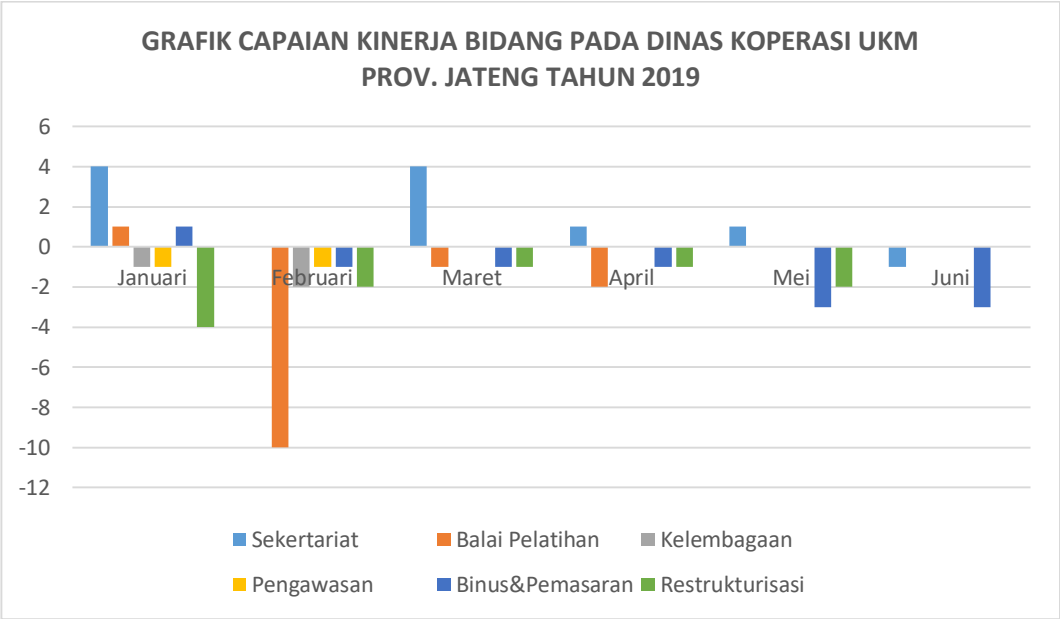
Kinerja pegawai sebagai potensi sumber daya manusia merupakan kekuatan/kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun nonmateri, baik yang dapat dihitung dengan uang ataupun tidak. Dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, maka apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi dapat terealisir dengan baik.

Uraian di atas mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai merupakan unsur penting bagi organisasi. Merupakan suatu keharusan bagi organisasi atau lembaga untuk

menciptakan kinerja karyawan yang baik dan berkelanjutan, termasuk Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah. Sebagai lembaga pemerintah yang strategis harus memiliki kinerja pegawai yang baik, namun fakta menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kinerjanya belum optimum.

Grafik 1.1 dan grafik 1.2 menunjukkan masih terjadinya kinerja pegawai yang belum optimum. Menurut laporan capaian kinerja bulanan atas target kegiatan bidang-bidang pada Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah pada semester 1 Tahun 2019 terdapat beberapa bidang yang tidak dapat memenuhi target. Dimana pada bulan Januari-Juni 2019 dari 6 bidang/bagian yang melaksanakan program/kegiatan terdapat 2 hingga 5 bidang pada setiap bulannya yang tidak dapat mencapai target yang sudah ditetapkan dalam RKO (Rencana Kinerja Operasional) sehingga mengakibatkan capaian kinerja menjadi menurun. Apabila dikaitkan dengan kinerja, bahwa target sudah ditetapkan pada masing-masing bidang menjadi kurang baik. Kinerja dari bidang-bidang tentunya adalah hasil dari kinerja para pegawai di masing-masing bidang tersebut.

Gambar 1.1 Grafik Capaian Kinerja Bidang/Balai Pada Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019



Sumber : Laporan Realisasi/Program Kegiatan Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah 2019

Menurut data kepegawaian (Grafik 1.2) banyaknya pegawai Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah adalah 122 orang (Juli 2019) dari jumlah tersebut, PNS yang berkinerja kurang dari standart dalam SKP (Standart Kinerja Pegawai) Berkisar 13,9% - 17,2% atau sekitar 17-21 PNS. Jumlah tersebut tidaklah sedikit mengingat tugas pokok dan fungsi Dinas yang cukup besar dalam melayani masyarakat khususnya koperasi, usaha kecil dan menengah di Jawa Tengah.

Tentunya pegawai mengerti bahwa kinerja berperan penting, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Mengapa fenomena-fenomena kinerja

yang masih kurang baik dan rendahnya disiplin pegawai masih terjadi di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan masalah pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah**".

Gambar 1.2

Laporan Kinerja Bulanan Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah 2019

Keterangan	Juni			Juli			Agustus			September		
	B (%)	NC	S (%)	B (%)	NC	S (%)	B (%)	NC	S (%)	B (%)	NC	S (%)
Sasaran Kerja Pegawai	60	82,7	49,6	60	86,1	51,7	60	78,7	47,2	60	78,7	44,1
Perilaku	40	62,4	25	40	66,2	26,5	40	61,3	24,5	40	61,3	23,2
Jumlah	**100**		**74,6**	**100**		**78,2**	**100**		**73,2**	**100**		**67,3**

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah.

Keterangan:

B = Bobot

NC = Nilai Capai

S = Skor

Berdasarkan laporan kinerja bulanan (Gambar 1.2) diketahui bahwa tingkat inerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah yaitu 74,6% di bulan Juni sedangkan pada bulan Juli meningkat menjadi 78,2% kemudian mengalami

penurunan pada bulan Agustus sebesar 73,2% kemudian mengalami penurunan pada bulan September sebesar 67,3% Hal ini menunjukan bahwa semakin menurunnya presentasi kinerja pegawai, yang bertentangan dengan salah satu tugas pokok dan fungsinya yaitu peningkatan kapsitas SDM aparatur. Masih terdapatnya permasalahan mengenai kinerja yaitu karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara rapi, karyawan tidak mampu mengerjakan tugas secara tuntas, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Tentunya hal ini jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik.

1.2 Rumusan Masalah

Masih banyak karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah yang kinerjanya belum baik merupakan masalah penelitian yang diteliti dalam skripsi ini, dengan persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah dengan rincian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kualitas kerja karyawan Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah.

2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Koperasi UKM Provinsi Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian tentang "Kinerja Karyawan" (Studi kasus pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah) diperoleh manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoriris diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan peneliti dalam memahami teori-teori manajemen sumber daya manusia khususnya masalah kinerja karyawan.

b. Bagi Instansi

Sebagai sarana bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan.