

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak terpisahkan, terdiri dari berbagai SDM dengan latar belakang yang berbeda-beda yang saling bekerja sama. Komposisi dan distribusi yang tidak tepat, pengangkatan yang tidak sesuai dengan keahlian, evaluasi jabatan yang tidak efisien, komitmen tenaga kerja dan etos kerja yang masih rendah, peraturan yang diterapkan tidak dilaksanakan secara berkala (Debbie, 2020).

Manusia adalah pelaku sentral dalam suatu organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia tidak dapat diperlakukan sebagai komponen produksi murni, sehingga sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil terbaik, perusahaan perlu memanfaatkan sepenuhnya potensi semua orang di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan prioritas perusahaan dan harus selalu dikelola dengan baik. Pentingnya motivasi adalah bahwa motivasi memicu, menyebarkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersemangat untuk bekerja dan mencapai hasil yang baik (Ficky, 2020).

Sebagai unsur Negara, Pegawai Negeri Sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan profesional; (Undang-undang 43 Tahun 1999). Oleh karena itu, jelasnya bahwa profesional aparatur itu sendiri sudah diatur Undang-Undang, semua aparatur negara wajib bertindak secara profesional ketika bekerja atau melayani

masyarakat. Hasil pekerjaan lebih terlihat dalam proporsi, tujuan, dan segala aspek, berkelanjutan dalam situasi atau kondisi apapun dan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk menyelesaikan pekerjaan. Profesionalisme terutama ditentukan oleh kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai untuk tingkatan itu (Almasdi, 2000:99)

Keterampilan dan kemampuan staf tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras. Motivasi menjadi penting karena atasan menugaskan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mengintegrasikannya dengan tujuan yang diinginkan (Ficky, 2020).

Motivasi berkaitan erat dengan sikap dan perilaku seseorang. Motivasi adalah indikator yang membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan puas. Kekuatan-kekuatan yang ada di dalam pikiran manusia melalui perubahan sikap dapat membantu beradaptasi, belajar, dan memproses informasi baru yang diterimanya. Emosi dapat dipengaruhi atau diubah oleh perilaku. Menurut Bangun (2012) motivasi mendorong karyawan untuk mau melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Jika karyawan termotivasi, itu juga mengarah pada kinerja yang baik. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2005), faktor kemampuan dan motivasilah yang mempengaruhi kinerja.

Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda adalah salah satu instansi teknis di bidang usaha koperasi dan UKM. Lembaga yang mempunyai fungsi koordinasi dengan pemerintah pusat dan provinsi serta masyarakat. Tugas pokoknya yaitu membantu pemerintah (Walikota) melaksanakan penyelenggaraan pemerintah secara serentak di bidang perdagangan sumber daya alam dan energi.

Semua lembaga membutuhkan tenaga yang mumpuni untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan bernilai dalam persaingan yang semakin ketat. Upaya yang harus dilakukan oleh setiap lembaga untuk mengelola sumber daya manusia, mengembangkan kualitas sumber daya manusia sehingga potensi dari masing-masing dapat dihasilkan sumber daya manusia yang diinginkan.

Di masa pandemi ini Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda melakukan penerapan sistem Work From Home (WFH) dimana pekerjaan yang bisa dilakukan dirumah maka akan dikerjakan dirumah. Dengan demikian Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda mengharapkan para pegawai tetap menerapkan profesionalisme kerja dalam melakukan pekerjaannya agar pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat tetap maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Profesionalisme Kerja Dengan Variabel Mediasi Motivasi Kerja di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda ?
2. Bagaimana pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda ?
3. Bagaimana pengaruh tidak langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.
3. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi landasan dalam pengembangan pembelajaran dan penerapan dalam masalah peningkatan sumber daya manusia lebih lanjut. Selain itu juga dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya dalam manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih baik dalam melaksanakan penelitian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Koperasi dan UKM Kota Samarinda

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk instansi dalam sumbangan pemikiran seberapa pengaruhnya profesionalisme kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia melalui motivasi kerja.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh pada saat kuliah khususnya pada saat mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia untuk diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pengaruh profesionalisme kerja terhadap peningkatan sumber daya manusia melalui motivasi kerja.