

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang dimiliki oleh organisasi untuk menggerakkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang dimaksud pada penelitian ini yaitu organisasi sektor publik yang didalamnya terdapat berbagai pegawai, baik menjabat sebagai pimpinan ataupun bawahan. Dengan adanya struktur organisasi kepegawaian, pimpinan organisasi juga harus mengelola organisasi secara efektif dan efisien untuk menciptakan pencapaian yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja pegawai pemerintah sektor publik dapat diketahui berdasarkan pencapaian pegawai dalam mencapai target dan sasaran yang ditetapkan pimpinan.

Dalam menerapkan kinerja SDM di sektor publik tingkat keberhasilannya lebih kompleks. Hal tersebut dikarenakan dalam melakukan pengukuran tingkat keberhasilannya beragam dan bersifat abstrak sehingga pengukuran tidak dapat difokuskan satu variabel melainkan melibatkan variabel lainnya. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja SDM yang berada di dalamnya. Semakin baik kinerja SDM maka target dan pencapaian yang diinginkan suatu organisasi terlaksana. Sementara sebaliknya jika kinerja SDM menurun maka tujuan dan visi misi yang diinginkan akan sulit untuk diperoleh.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesuksesan kinerja sumber daya manusia komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku pegawai terhadap organisasi berupa loyalitas, pencapaian visi dan misi serta tujuan dari organisasi. Seorang pegawai dapat memiliki komitmen jika pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap

organisasi. hal tersebut jika seorang pegawai bekerja untuk menciptakan organisasi yang maju dan tercapainya visi dan misi yang telah ditentukan. Komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dari seseorang dalam sebuah organisasi. Keberhasilan kinerja seseorang ditentukan tingkat komitmen yang orang tersebut miliki atas pekerjaan yang dilakukan. Sehingga komitmen organisasi dapat memberikan rasa tanggung jawab dalam melakukan pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, pemimpin organisasi dalam melakukan tugas dengan yang baik, maka organisasi tersebut akan meraih kinerja sesuai yang diinginkan. Tetapi jika pemimpin organisasi bekerja tidak maksimum maka kinerja organisasi tersebut akan menurun. Dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya manusia yang merupakan modal utama dalam perusahaan maupun industri, untuk mengelola dan menjalankan kegiatan perusahaan. Kinerja individu Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh dalam keberhasilan perusahaan. Salah satu indikator rendahnya sumber daya manusia adalah kinerja, yang berasal dari luar ataupun dari dalam diri seseorang.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di kabupaten Bangkalan merupakan dinas yang berperan dalam memberdayakan usaha mikro, kecil, menengah (UMKM) dan koperasi di wilayah bangkalan. Keberadaan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro membantu dalam mensejahterakan dan memberdayakan sumber daya manusia yang berada di wilayah kabupaten Bangkalan. Sehingga dalam melakukan kegiatannya diharapkan dapat membantu mengatasi permasalahan-

permasalahan yang dihadapi dalam memberdayakan sumber daya manusia untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat Bangkalan.

permasalahan yang terjadi dilapangan ada aturan pemerintah yang wajib mengikuti protokol kesehatan dan bekerja dengan menggunakan sistem kerja shift untuk melindungi Sumber Daya Manusia dari ancaman virus covid 19. Berikut merupakan daftar jadwal masuk Sumber Daya Manusia di Dinas UMKM Bangkalan:

Tabel 1.1 Jadwal Dinas Sumber Daya Manusia

Hari	Bidang	No Absen	Jam Kerja (Wib)
Senin	1. Sekretariat 2. Perijinan dan Kelembangaan 3. Pengawasan 4. Pemberdayaan Koperasi 5. Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro	1. 1-9 2. 1-6 3. 1-7 4. 1-6 5. 1-8	08.00-02.00
Selasa	1. Sekretariat 2. Perijinan dan Kelembangaan 3. Pengawasan 4. Pemberdayaan Koperasi 5. Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro	1. 10-18 2. 7-12 3. 8-15 4. 7-13 5. 9-16	08.00-02.00
Rabu	1. Sekretariat 2. Perijinan dan Kelembangaan 3. Pengawasan 4. Pemberdayaan Koperasi 5. Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro	1. 1-9 2. 1-6 3. 1-7 4. 1-6 5. 1-8	08.00-0200
Kamis	1. Sekretariat 2. Perijinan dan Kelembangaan 3. Pengawasan 4. Pemberdayaan Koperasi 5. Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro	1. 10-18 2. 7-12 3. 8-15 4. 7-13 5. 9-16	08.00-02.00
Jum'at	1. Sekretariat 2. Perijinan dan Kelembangaan 3. Pengawasan 4. Pemberdayaan Koperasi 5. Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro	1. 1-9 2. 1-6 3. 1-7 4. 1-6 5. 1-8	08.00-02.00

Sumber : Sekretaris Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Bangkalan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui setiap bidang dibagi menjadi dua. Dimana pembagian tersebut berdasarkan jumlah keseluruhan perbidang dan jadwal tersebut terus bergantian setiap harinya. Sehingga jumlah Sumber Daya Manusia yang hadir setiap harinya hanya 50%. Pembagian tersebut mengikuti arahan pemerintah yang menerapkan sistem jaga jarak dan menghindari kerumunan.

Disituasi pandemi seperti ini, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan berperan penting dalam menyalurkan berbagai bantuan kepada masyarakat. Salah satu program bantuan dari pemerintah pusat yaitu bantuan terhadap UMKM untuk menunjang keberlangsungan produksi demi menghindari kekosongan kebutuhan masyarakat selama pandemi. Sehingga Sumber Daya Manusia Dinas Koperasi dan Usaha Mikro sangat dibutuhkan kinerjanya dalam mengabdikan terhadap negara.

Hasil wawancara peneliti terhadap ibu Titin selaku KASI Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan menyatakan bahwa Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Bangkalan berusaha bekerja semaksimal mungkin untuk melayani masyarakat walaupun ditengah pandemi covid 19. Hal tersebut terbukti dimana kami mengusulkan setiap UMKM mendapatkan bantuan dana bagi pelaku UMKM yang terdampak covid 19. Selain itu walaupun jadwal masuk terbatas dan memenuhi protokol covid 19, kami tetap melaksanakan pengabdian semaksimal mungkin untuk mensukseskan visi misi dan program kerja yang ingin dicapai oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kab. Bangkalan mengikuti arahan pemerintah daerah dan pemerintah pusat yang menganjurkan tetap bekerja dan menerapkan sistem kerja roling per hari

sesuai jadwal dengan mematuhi protokol kesehatan. Semua Sumber Daya Manusia yang ada dibagi menjadi dua setiap kerja. Sistem kerja tersebut mengikuti arahan pimpinan daerah yang menganjurkan kerja 50% Sumber Daya Manusia setiap harinya. Walaupun demikian target yang ditetapkan tetap sama seperti hari biasanya sebelum ada covid 19.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartanto *et al* (2018), Bachraesy *et al* (2021), Sriyaningsih *et al* (2021) menyatakan bahwa penyesuaian jam kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19.

Penelitian yang dilakukan Sultan *et al* (2021), Bachraesy *et al* (2021) dan Kristianingsih (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19. Sementara hasil berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohiyah *et al* (2020) yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19.

Penelitian yang dilakukan oleh Rohiyah *et al* (2020) dan Hafidz *et al* (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Sultan *et al* (2021) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa pandemi covid 19.

Penelitian ini meneliti tentang suatu hal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Mengingat sumber daya manusia dapat mempengaruhi performa perusahaan salah satunya hasil kerja. Keberhasilan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu perilaku, karakter, kepribadian,

kemauan, jenis kelamin dan usia. Sementara faktor eksternal meliputi faktor yang berasal dari lingkungan kerja seperti gaya kepemimpinan, perilaku sesama pekerja, upah, lingkungan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Setiap pegawai yang tidak dapat memenuhi target yang diberikan perusahaan tentunya memiliki berbagai faktor yang dialaminya. Permasalahan tersebut berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan karena tidak dikelola secara maksimum. Sehingga peran dari pemimpin sangat dibutuhkan dalam menyelaraskan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan dalam latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti ulang dengan menambahkan variabel penyesuaian jam kerja. Mengingat situasi kondisi covid 19 yang merebah, maka semua pekerjaan mengikuti protokol kesehatan dan melakukan penyesuaian jam kerja. Variabel tersebut dirasa cocok untuk meneliti di masa pandemi Covid 19. Sehingga judul dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia di masa pandemi Covid-19 Studi kasus pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan”**. Objek penelitian dipilih yaitu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan karena berdasarkan halaman resmi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan memiliki koperasi dan usaha mikro yang cukup tinggi yaitu sebanyak 16 koperasi yang didalamnya terdapat 355 orang dan usaha mikro sebanyak 1.087.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Penyesuaian Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan?
4. Apakah Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibangun diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah Penyesuaian Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan
3. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan

4. Untuk mengetahui apakah Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia pada masa pandemi covid 19 di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam melakukan pemberdayaan sumber daya manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang bermanfaat dan memiliki daya saing.

2. Bagi Pemerintah Daerah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro kabupaten Bangkalan dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam memberdayakan sumber daya manusia yang berada di organisasinya untuk meningkatkan kinerja organisasi.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia untuk terciptanya suatu tujuan yang diinginkan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan masukan yang bermanfaat dalam melakukan penelitian selanjutnya baik di kabupaten atau kota lain di Indonesia baik dalam bidang praktis maupun teoritis.