

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran pegawai sangatlah penting dalam hal menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi.

Perguruan Tinggi sebagai lembaga penyelenggaraan pendidikan tinggi memiliki peranan yang sangat besar dalam kerangka pembangunan nasional. Ada dua tugas pokok yang diemban oleh perguruan tinggi, pertama ialah mendidik putra putri bangsa agar menguasai IPTEK, sedangkan kedua ialah melokomotif pembangunan nasional dan daerah termasuk mempersiapkan calon-calon pemimpin bangsa yang bermoral tinggi serta berbudaya demokratis (Effendi, 2003:33).

Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi *fingerprint*. Mesin *fingerprint* merupakan mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama sehingga hasilnya tidak dapat dimanipulasi.

Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada pada suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar-masuk anggotanya. Sistem absensi juga memiliki kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat.

Tenaga kependidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB I Pasal 1, menyatakan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, dan sebutan lainnya yang sesuai serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Pegawai dan dosen, baik yang berstatus sebagai PNS maupun tenaga honorer dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk dapat memberikan contoh yang baik kepada mahasiswa maupun masyarakat luas. Salah satunya dalam menjalankan tugas, dosen dan pegawai diharuskan dapat memberikan contoh mengenai kedisiplinan bekerja (Kusniati, 2016).

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, sehingga tujuan instansi akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta jika memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non

fisik. Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja maka pegawai akan merasa betah untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kondusif pada instansi dapat memberikan manfaat bagi pegawai untuk menciptakan sikap disiplin kerja dan semangat kerja.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi dianggap kompleks karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011). Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu motivasi kerja yang mendukung dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya.

Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih, 2006:23). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011). Tingginya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai tujuan kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan dalam Universitas Muhammadiyah Jember.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) milik Persyarikatan Muhammadiyah, didirikan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Jember (UM Jember). Universitas Muhammadiyah Jember sebagai perusahaan jasa lebih menawarkan kualitas sebagai daya tarik bagi mahasiswanya. Kualitas

yang ditawarkan antara lain kualitas akademik, pelayanan, kurikulum yang terus diperbarui, sarana prasarana dan lain sebagainya.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Izin	Sakit	Cuti	Alfa	Jumlah	Prosentase %
2015	240	276	23.445	130	113	269	5	517	2,205
2016	240	288	24.679	126	115	258	5	504	2,042
2017	240	298	30.914	126	103	254	4	487	1,575
2018	240	300	31.710	124	87	246	6	463	1,460
2019	240	276	34.158	103	100	248	3	454	1,329
JUMLAH		1438	144.906	609	518	1275	23	2425	

Sumber data : Biro Kepegawaian Unmuh Jember, Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui selama 5 tahun terakhir prosentase ketidakhadiran pegawai baik izin, sakit, cuti, maupun alfa cenderung berfluktuatif. Semakin tinggi tingkat absensi pegawai, maka kedisiplinan kerja meningkat.

Pada observasi yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Universitas Muhammadiyah Jember telah dilakukan perbaikan yang awalnya masih perlu adanya pembenahan pada ruang kerja seperti pengaturan suhu udara yang masih belum dikatakan baik, ventilasi udara yang bekerja kurang baik, dan tata ruang yang terlihat monoton sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada ulasan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, serta penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Umi Fathimiyah (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh absensi sidik jari (*fingerprint*) dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan. Selain penelitian tersebut, terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Noor Rika (2018) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh sistem kerja absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember ?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana relevansi atau pengaruh sistem absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana relevansi atau pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana relevansi atau pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan pada Universitas Muhammadiyah Jember terkait dalam hal penyempurnaan sistem kerja yang berkenaan dengan disiplin kerja dari pegawai dan salah satu indikator disiplin kerja tersebut dilihat berdasarkan absensi pegawai.

2. Bagi Akademi

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi inspirasi kepada peneliti lain untuk memperdalam kajian ini.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat menambah wawasan peneliti.