

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Hal yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kedisiplinan Menurut Siagian (2009, hal 305): kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Davis dalam Mangkunegara (2011, hal.129) menyatakan: Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. .

Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan. maka dari itu kedisiplinan sangat penting bagi seorang karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan yang lebih baik. Menurut Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku.

Kedisiplinan ada salah satu faktor yang bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Menurut Hasibuan (2007, hal.92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Samsudin (2010, hal. 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Rivai (2009, hal.837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santoso (2019) yaitu “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi” terdapat fenomena masalah yang terjadi adalah Disini perusahaan kurang dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global. Untuk itu,perusahaan ini membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang optimal agar dapat bersaing secara kualitas. Dalam hal ini penelitian menunjukkan hasil bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.oleh sebab itu kedisiplinan dan motivasi kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan, untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula, Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. kinerja merupakan output dari serangkaian proses pekerjaan yang dijalani oleh setiap karyawan dengan ketetapan waktu yang ditentukan, untuk mencapai hasil yang baik, kita harus berupaya untuk meningkatkan kinerja kita melalui budaya kerja yang meliputi perilaku, kedisiplinan, kejujuran, (Wibowo. 2014).

Kinerja karyawan adalah mengevaluasi hasil atau kinerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas sesuai standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang terbaik, yaitu kinerja yang memenuhi standar organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi unggulan adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kapabilitas sumber daya manusianya, karena ini merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan kualitas serta kuantitas, Maka dari itu perusahaan jasa sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rovi (2012) Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja menunjukkan pengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan terhadap budaya kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2014) disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hartiningsih (2017) disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nanda (2017) kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat secara positif. Penelitian yang dilakukan oleh Widyaningtyas (2017) disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rozaid (2018) motivasi, komitmen dan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2019) disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Santoso (2019) kompensasi, motivasi dan disiplin membuktikan bahwa variabel disiplin in kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja.

Kesimpulan dari Penelitian yang dilakukan oleh Widyaningtyas (2017) disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel dependen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen memiliki kesamaan variabel dengan penelitian yang sekarang. Berdasarkan roadmap penelitian terdahulu menyatakan bahwa

variable kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jadi jika kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan ditingkatkan dengan baik dan dilakukan secara maksimal oleh karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Upaya peningkatan kinerja perusahaan perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah sumber daya manusia dan untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan dan juga motivasi dalam bekerja. Dengan peningkatan maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif dan Peningkatan kualitas pendidikan tinggi merupakan suatu keharusan universal yang harus dijalankan oleh semua pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta.

Dari hasil pengamatan peneliti akan melakukan penelitian pada suatu Universitas yang berada di jember yaitu Universitas muhammadiyah jember. Universitas Muhammadiyah Jember adalah perguruan tinggi yang ada di jember. Lembaga pendidikan ini merupakan amal usaha muhammadiyah yang bergerak di bidang pendidikan, berdiri pada tanggal 11 maret tahun 1981, yang terletak di Jl. Karimata No 49, Kecamatan Sumpalsari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. dan didirikan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor: 047/III-JTM.81/81 tertanggal 1 September 1981 dan disetujui oleh Pemerintah berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Universitas Muhammadiyah Jember akhirnya terus berkembang sampai saat ini, kini Universitas Muhammadiyah Jember terakreditasi institusi B dan sudah memiliki 10 Fakultas dengan 26 Program Studi yang sudah terakreditasi A dan B oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). yang terbagi ke dalam beberapa jenjang pendidikan yaitu Program Akademi, Diploma, Program S1 dan juga Program Pascasarjana. Dan memiliki pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Jumlah pegawai secara keseluruhan yaitu 230 orang, yang terdiri dari 131 orang pegawai tetap dan 99 orang pegawai tidak tetap.

**Tabel 1.1 Daftar Ceklok Kehadiran Karyawan**

| Jumlah Karyawan | 2018  |             | 2019  |             | 2020  |             |
|-----------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|
|                 | Hadir | Tidak Hadir | Hadir | Tidak Hadir | Hadir | Tidak Hadir |
| 230             | 92%   | 8 %         | 91 %  | 9 %         | 88%   | 22 %        |

Sumber : **Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember 2020**

Dari tabel 1.1 daftar ceklok kehadiran karyawan, terlihat jumlah karyawan Universitas Muhammadiyah Jember sebanyak 230 karyawan, tingkat ketidakdisiplinan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami kenaikan, titik terendah disiplin karyawan terdapat pada tahun 2020 dengan nilai sebesar 22 % diartikan bahwa, aturan yang telah dibuat oleh pimpinan Universitas Muhammadiyah Jember tidak berpengaruh terhadap karyawan, pimpinan juga tidak mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja para karyawannya, dengan lemahnya tingkat disiplin karyawan juga dapat diartikan bahwa kualitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember rendah.

Akan tetapi fenomena permasalahan yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Jember yaitu dalam hal kinerja karyawan yang terkadang kurang maksimal ataupun sering mengalami keterlambatan pelayanan dalam hal administrasi serta melayani mahasiswa.

**Tabel 1.2****Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember 2020**

| Kinerja Karyawan | Jumlah Pegawai Tetap | Pegawai Tetap yang Menjalankan Tugas | %    | Jumlah Pegawai Tidak Tetap | Pegawai Tidak Tetap yang Menjalankan Tugas | %    |
|------------------|----------------------|--------------------------------------|------|----------------------------|--|------|
| Kuantitas Kerja  | 131                  | 104                                  | 80 % | 99                         | 90   | 90 % |
| Kualitas Kerja   | 131                  | 104                                  | 80 % | 99                         | 90   | 90 % |
| Kedisiplinan     | 131                  | 102                                  | 78 % | 99                         | 82   | 82 % |
| Ketepatan Waktu  | 131                  | 100                                  | 75 % | 99                         | 80   | 80 % |

|                  |     |     |      |    |    |      |
|------------------|-----|-----|------|----|----|------|
| Sikap Kooperatif | 131 | 120 | 90 % | 99 | 70 | 70 % |
|------------------|-----|-----|------|----|----|------|

**Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember 2020**

Berdasarkan tabel 1.2 telah diketahui bahwa tidak semua pegawai dalam Universitas Muhammadiyah Jember menjalankan kinerjanya dengan baik. Dilihat dari data diatas terdapat beberapa pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang menerpakan dan juga belum menerapkan kinerja dengan baik. Dalam hal ini peneliti melihat kedisiplinan dalam bekerja bagi seorang karyawan masih terdapat beberapa yang belum menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. 102 orang dari 131 pegawai tetap yang menjalankan kedisiplinan sekitar 78% dari jumlah keseluruhan pegawai tetap. Untuk pegawai tidak tetap yang berjumlah 99 orang terdapat 82 orang yang melaksanakan kedisiplinan atau sekitar 82% dari jumlah keseluruhan.

Hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan dari seorang karyawan di Universitas Muhammadiyah jember sehingga Menyebabkan banyak keluhan dari mahasiswa terhadap kinerja karyawan yang terkadang sering lambat dalam merespon apa yang menjadi keinginan dari mahasiswa. Untuk meningkatkan kediplinan bagi seorang karyawan tentu harus dimulai dari motivasi seorang karyawan dalam bekerja. sehingga karyawan akan bersungguh sungguh dalam menjalani suatu pekerjaannya akan tetapi fenomena masalah yang terjadi yaitu kurangnya motivasi kerja pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember dilihat dari kurang tanggapnya karyawan dan bersungguh sungguh dalam merespon keinginan mahasiswa terkait hal pelayanan administrasi

Maka dari itu Kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember yang maksimal sangatlah diharapkan oleh jajaran rektorat dan mahasiswa. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas kampus secara keseluruhan otomatis akan meningkat. Sehingga Pelayanan kampus akan dapat mencapai Tujuannya yaitu melayani mahasiswa dengan cepat dan tepat waktu .

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwasannya kedisiplinan dan motivasi kerja sangat berpengaruh bagi karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember itu sendiri, ketika kedisiplinan dan motivasi kerja itu dijalankan dengan baik maka akan tercipta layanan kampus yang baik dan memuaskan bagi para mahasiswa. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari keterlambatan dalam pengurusan administrasi (pembuatan traskip

pembayaran, Transkrip nilai, dan surat surat perizinan penelitian, dll)

Dari hasil pengamatan peneliti akan melakukan penelitian terkait kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan universitas muhammadiyah jember dengan judul penelitian “ Analisis Kedisiplinan Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- 1 Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?
- 2 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember ?

### **1.4 Manfaat penelitian**

#### **1 Bagi akademisi**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan wacana ilmiah bagi Universitas Muhammadiyah Jember sebagai bahan acuan dan atau pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah.

#### **2 Bagi Praktisi**

Peneliti berharap dapat memberikan kontribusi terhadap kalangan akademis yang akan melakukan penelitian ini, serta menambah

pengalaman, wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan teori yang diperoleh selama study di Jurusan Manajemen (Sumber Daya Manusia) Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Jember. Harapan peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian yang sejenis yang mengkaji tentang Kedisiplinan dan motivasi kerja dan kinerja.

