

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan tidak dapat tergantikan serta dilepaskan dari sebuah organisasi dan SDM merupakan kunci dari perkembangan suatu perusahaan atau instansi. SDM adalah aset perusahaan yang harus dirawat begitu juga dalam konteks organisasi atau perusahaan, keberlangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga SDM atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian yang sangat penting dalam rangka mencapai keberhasilan perusahaan dan kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia itu sendiri menjadi unsur pertama dalam setiap aktifitas yang dilakukan di perusahaan atau instansi. Seperti halnya peralatan yang handal atau teknologi yang canggih tanpa di dukung SDM yang baik serta terampil tidak mendukung atau menghambat operasional perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan SDM yang baik dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini dikemukakan oleh (Bintoro, 2017). SDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur sebuah hubungan serta peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki sebuah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi. Penelitian ini dikemukakan oleh (Nurmala, 2020). Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan suatu kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus selektif dalam hal memilih sumber daya manusia yang mumpuni serta berdaya saing tinggi sumber daya manusia faktor penting dalam menunjang suatu organisasi. Disamping faktor faktor lain oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi sebagai salah satu dalam perusahaan yang dikenal sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia yang dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi yang ada didalam organisasi atau perusahaan dimana SDM yang terampil akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan suatu bisnis perusahaan atau organisasi, dimana karyawan memiliki peran penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan dengan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Pencapaian karyawan Unmuh Jember serta pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis perusahaan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan suatu tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti halnya standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Berdasarkan definisi- definisi yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa suatu kinerja merupakan penampilan kerja oleh

karyawan ditempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya dan diberikan kepadanya.” kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas keberhasilan organisasi tergantung kinerja para pelaku organisasi bersangkutan dengan didukung lingkungan sekitar kerja yang baik.

Lingkungan kerja sekitar yang baik sehingga akan membuat SDM lebih nyaman dalam bekerja mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat kerja karyawan dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung serta kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman serta memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan maksimal dalam menjalankan pekerjaan atau tugas-tugas yang diembannya diperguruan tinggi. Lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat berpengaruh dengan tingkat kesalahan karyawan yang mereka lakukan di tempat kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh produktivitas yang sangat besar terhadap karyawan, tidak hanya itu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Toyang, 2016). Lingkungan kerja dari hasil secara simultan pewarnaan dinding yang kurang baik memberikan efek kurang nyaman pada karyawan dalam bekerja serta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

Tidak hanya lingkungan kerja saja ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas perusahaan yaitu budaya kerja. Baik laki-laki ataupun karyawan perempuan dalam perusahaan atau organisasi juga perlu mewadahi fasilitas serta sarana dan prasarana pendukung bagi karyawannya ditempat kerja seperti halnya karyawan perempuan sebagai salah satu potensi dalam kontribusinya untuk meningkatkan tujuan instansi perguruan tinggi Unmuh Jember dengan mewadahi serta menyediakan fasilitas untuk perempuan di tempat bekerja seperti halnya menyediakan ruangan khusus untuk ibu menyusui anak, tempat ibadah dan tiap minggu mengadakan pengajian untuk para karyawan perempuan, (fisik) serta hubungan antar karyawan di perusahaan baik hal ini akan mendukung tujuan dari perusahaan, penelitian ini didukung dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Chika Saputri, 2020). Tidak hanya SDM yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas tetapi ada faktor yang lain yaitu budaya kerja.

Budaya Kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan serta pendorong yang dibudidayakan dalam suatu kelompok atau organisasi dalam sikap perilaku, cita-cita serta pendapat serta tindakan yang terwujud sebagai pekerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau budaya kerja secara moral menjadi kebiasaan yang harus di taati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan di sebuah perusahaan atau instansi dengan menjadi pedoman bagi karyawan dan pemimpin dalam berikap serta berperilaku di lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasi atau diperguruan tinggi tempat mereka bekerja saat ini, budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan perempuan sehingga mengarahkan

perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Triguno, 2018). Karyawan perempuan juga memiliki suatu *integritas* dalam bekerja seperti halnya keselarasan antara hati, pikiran, perkataan sertaperkataan yang baik dan sopan dalam bekerja di Unmuh Jember, profesionalitas dalam bekerja serta tanggung jawab perempuan dalam bekerja menjadi penyempurnakan pekerjaandi Unmuh Jember penelitian ini dukung oleh penelitian (Imamullah, n.d.2020). Hasil penelitianmenunjukkan bahwa, “Budaya kerja di kantor Cabang Dinas pendidikan Provinsi wilayah Kabupaten Sumenep dalam kondisi baik. Seperti halnya Pengarahan. terhadap karyawan sangat baik dimana budaya kerja sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.”

Kedisiplinan kerja merupakan bentuk sikap dan perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada atau berkerja dengan menciptakan suasana tertib dalam bekerja serta teratur dalam pelaksanaan pekerjaan dengan menaati peraturan yang berlaku di perusahaan serta taat atau patuh terhadap peraturan dan kedisiplinan sangatlah perlu dalam diri karyawan karena merupakan sarana dalam melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dan hal tersebut sangat lah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti halnya permasalahan yang ada di kantor disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini dapat mendorong suatu kerja karyawan perempuan dan terwujudnya tujuan perusahaan maka dari itu kedisiplinan sangat penting bagi seorang karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan yang lebih baik. disiplin kerja merupakan Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sertasebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan (Sinambela, n.d.2018). Dengan menerapkan kedisiplinan kepada karyawan perempuan akan menimbulkan suatu tanggung jawab yang besar dimana karyawan datang tepat waktu serta memiliki manajemen waktu kepada pekerjaannya dan akan mempermudah perusahaan menjalankan suatu tujuan perusahaan, penelitian ini dukung oleh penelitian (Nico Harumanu ,Feel n.d.2018) di Kantor Kelurahan Sekar Putih tetap memperhatikan peningkatan disiplin kerja pegawainya, karena disiplin kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Sekar Putih. Perilaku kedisiplinan yang baik akan menimbulkan pengaruh yang signifikan juga terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Unmuh Jember menyediakan fasilitas untuk karyawan perempuan meliputi ruangan pribadi atau ruangan khusus untuk ibu menyusui anaknya/loker room serta kamar mandi yang sudah ada di beberapa lantai gedung yang sudah dipisah antara toilet perempuan dan laki laki tidak hanya itu saja di Unmuh Jember juga terdapat suatu organisasi karyawan perempuan, dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif, khususnya karyawan perempuan di Unmuh Jember. Oleh karena itu kuantitas bekerja yang diberikan karyawan perempuan terhadap Unmuh Jember sangat baik serta efektifitas pada saat melayani mahasiswa terutama pada sektor pelayanan mahasiswa juga baik. Sosok karyawan perempuan sangat penting dalam

meningkatkan keberlangsungan dan kelancaran kegiatan yang ada di Unmuh Jember, selain itu karyawan perempuan juga sebagai tauladan dikampus Unmuh Jember seperti halnya kehadiran karyawan perempuan dikampus unruh jember yang dapat dilihat dari data ditabel berikut ini:

Tabel 1.1 Daftar Presensi Kehadiran Karyawan Tahun 2021 - 2023

Jumlah Karyawan		2020		2021		2023	
Wanita	Pria	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
54,63%	45,47%	48,37%	42,63%	54,33%	45,77%	60,21%	39,79%

Sumber : Pusat Data dan Informasi Unruh Jember tahun 2023

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami titik tertinggi pada tahun 2023 yaitu sebesar 60,21% dan tingkat kehadiran terendah sebesar 48,37 % pada tahun 2020. Dimana karyawan yang tidak hadir dikarenakan ada urusan keluarga ataupun sakit.

Berikut kami tampilkan pula tabel penilaian Kinerja Karyawan Perempuan Universitas Muhammadiyah Jember sebagai berikut:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan Perempuan Unruh Jember Tahun 2021-2023

Kinerja Karyawan	Jumlah Pegawai Tetap	%	Jumlah Pegawai Tidak Tetap	%
Kuantitas Kerja	58	80%	8	20%
Kualitas Kerja	58	80%	8	20%
Kedisiplinan	58	78%	8	22%
Ketepatan Waktu	58	75%	8	25%
Sikap Kooperatif	58	90%	8	10%

Sumber : Pusat Data Biro BK Unruh Jember tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tidak semua karyawan perempuan di Unruh Jember menjalankan kinerjanya dengan baik, terdapat beberapa karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang menerapkan dan juga belum menerapkan kinerja dengan baik. Dalam hal ini peneliti melihat kinerja karyawan dalam bekerja kuantitas kerja sebesar 80% jumlah pegawai yang tetap, kualitas kerja 80% , kedisiplinan 78%, ketepatan waktu 75% dan sikap kooperatif sebesar 90% menjadi nilai tertinggi dari jumlah pegawai tetap. Hal ini disebabkan oleh efek lingkungan kerja yang kurang nyaman serta budaya kerja karyawan yang kurang melekat di jiwa serta seperti halnya komunikasi dengan mahasiswa serta kurangnya kedisiplinan dari seorang karyawan di Unruh Jember sehingga menyebabkan banyak keluhan dari mahasiswa terhadap kinerja karyawan perempuan yang terkadang sering terlambat dalam merespon apa yang menjadi keinginan dari mahasiswa. Untuk meningkatkan kedisiplinan bagi seorang karyawan perempuan tentu harus dimulai dari tanggung jawab seseorang karyawan perempuan dalam bekerja. Sehingga karyawan khususnya perempuan bersungguh sungguh dalam menjalankan suatu pekerjaannya dengan baik. Didalam budaya organisasi menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya karyawan perempuan yang meninggalkan tempat

pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, dan kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas untuk melayani mahasiswa. Berdasarkan uraian tersebut, terlihat jelas bahwasannya kedisiplinan dan lingkungan kerja serta budaya kerja sangat berpengaruh bagi karyawan perempuan di Unmuh Jember itu sendiri, ketika kedisiplinan dan lingkungan kerja yang mendukung serta budaya kerja itu dijalankan dengan baik maka akan tercipta layanan kampus yang baik dan memuaskan bagi para mahasiswa. Menurunnya kinerja karyawan perempuan dapat dilihat dari keterlambatan dalam pengurusan administrasi (pembuatan KRS, Transkrip nilai, dan surat perizinan penelitian, dll).

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di Unmuh Jember ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di Unmuh Jember?
3. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di Unmuh Jember?
4. Kedisiplinan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di Unmuh Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis suatu lingkungan kerja, budaya kerja serta kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di Unmuh Jember. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan perempuan di Unmuh Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan perempuan di Unmuh Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan perempuan di Unmuh Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang, berikut manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat bagi Universitas
 - a. Memberikan sumbangan masukan dan tambahan referensi terhadap pengaruh lingkungan kerja budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di Unmuh Jember.
 - b. Bagi Unmuh Jember agar dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk memperbaiki kinerja karyawan perempuan.
 - c. Bagi pimpinan Unmuh Jember agar dapat memperoleh informasi dari hasil penelitian ini sebagai alat untuk evaluasi dalam melaksanakan kepemimpinan.

2. Manfaat Pemerintah Indonesia
Hasil penelitian agar dapat dijadikan pertimbangan untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan perguruan tinggi di Indonesia
3. Manfaat bagi peneliti
Yakni untuk memenuhi tugas akhir mendapatkan gelar sarjana serta menambah pengalaman dan pengetahuan terkait.
4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk peneliti selanjutnya untuk dijadikan bahan pengetahuan baru tentang lingkungan kerja budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di Unmuh Jember.

