

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian untuk sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan tertentu. (Hasibuan, 2006) mendefinisikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efisien dan efektif. Menurut (Isminar, 2019), manajemen merupakan salah satu proses yang dilakukan oleh satu orang ataupun lebih dalam mengkoordinasikan setiap kegiatan orang lain untuk mencapai hasil tujuan yang tidak mampu dicapai oleh satu orang saja. Manusia yang berperan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sangat penting dan dibutuhkan.

Perguruan tinggi sebagai salah satu perusahaan jasa yang dihadapkan pada perubahan lingkungan bisnis global yang menimbulkan persaingan antara sesama penyedia jasa pendidikan tinggi. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik tahun 2022 jumlah perguruan tinggi di Indonesia dengan dibawah naungan Kemendikbudristek yakni 3.107 unit. Yang mana jumlah tersebut menurun dibanding tahun sebelumnya sebanyak 3.115 unit. Mayoritas unit perguruan tinggi di Indonesia merupakan perguruan tinggi swasta (PTS) yakni dengan jumlah 2.982 unit atau setara 95,97%. Sisanya 125 unit perguruan tinggi negeri (PTN). Berdasarkan wilayah Pulau Jawa merupakan wilayah dengan perguruan tinggi terbanyak nasional, yaitu dengan 1.477 unit. Melihat kondisi yang ada saat ini, dapat dilihat bahwa daya tampung yang ada di perguruan tinggi negeri terbatas. Dari daya tampung yang terbatas pada perguruan tinggi negeri, perguruan tinggi swasta memiliki peluang terhadap pilihan calon mahasiswa yang tidak berkesempatan untuk masuk di perguruan tinggi negeri dalam melanjutkan pendidikannya. Dapat diartikan bahwa persaingan antar perguruan tinggi di Indonesia khususnya perguruan tinggi swasta semakin ketat. Dalam hal ini untuk memenangkan persaingan maka masing masing akan berusaha menawarkan jasa yang bekinerja tinggi.

Dalam mencapai tujuan pendidikan secara makro pentingnya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perguruan tinggi karena sumber daya manusia sangat penting dalam menunjang melalui dorongan dan peran nyata. Tanpa adanya unsur manusia dalam perguruan tinggi, maka tidak mungkin perguruan tinggi tersebut dapat bergerak dan menuju pada tujuan yang diinginkan. Suatu perguruan tinggi sudah pasti memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini disebabkan manusia adalah satu-satunya penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perguruan tinggi, sehingga keberhasilan tidak lepas dari kinerja setiap pegawainya.

Dalam lingkungan unit kerja pada perguruan tinggi Sumberdaya manusia mencakup dosen, pustakawan, laboran, teknisi, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tri darma perguruan tinggi. Perguruan tinggi harus memiliki system pengelolaan yang lengkap sesuai dengan kebutuhan pengembangan dan perencanaan.

Dengan demikian khususnya tenaga kependidikan (Tendik) yang diatur dalam UU RI no 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional/pasal 39 ayat (1) yang menyatakan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, khususnya pada perguruan tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kependidikan merupakan salah satu asset terbesar suatu perusahaan, jika tanpa adanya tenaga kependidikan maka aktivitas tidak akan terjadi. Jadi, keberhasilan suatu perguruan tinggi atau organisasi tidak terlepas dari tenaga kependidikan dalam hal kinerjanya selama menjalankan tugas yang ada yakni berupa kemampuan yang menjadi peran penting dalam mencapai kinerja.

Mangkunegara dalam (Soedarsono, 2021), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Sinambela dalam (Mariane et al., 2020), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Untuk itu kinerja sangatlah perlu diperhatikan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama untuk dijadikan sebagai acuan. Artinya hasil kerja tersebut merupakan kemampuan sumber daya manusia yang harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan. Maka untuk menguji kemampuan atau meningkatkan kemampuan perusahaan/organisasi dapat memberikan pelatihan secara khusus.

Dengan demikian pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling utama dari sekian banyak aktifitas yang akan karyawan laksanakan. Dari pelatihan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan/ organisasi dalam mencapai tujuan. Pelaksanaan pelatihan di suatu organisasi/ perusahaan akan menciptakan kinerja karyawan yang baik dan efektif sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Mathis dalam (Mariane et al., 2020), “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut (Mangkuprawira, 2019), mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: “Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dengan adanya kinerja yang tinggi serta baik dalam pekerjaannya, diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan/ organisasi yang diinginkan dapat tercapai. Selain pelatihan sering digunakan untuk meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan/ organisasi perlu adanya suatu dorongan yakni dapat disebut dengan motivasi. Motivasi menurut Hasibuan dalam (Hermawati et al., 2021) mengungkapkan bahwa pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat dikatakan sebagai proses yang sistematis berupa penjelasan intensitas, ketekunan dan arah seorang individu dalam mencapai tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Septiadi et al., 2020) motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain pelatihan dan motivasi kerja, ada faktor lain yang perlu diperhatikan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni ialah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam

(Simamora & Robin, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang kondusif berupa terciptanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan bahkan hubungan baik dengan sesama karyawan. Adapun lingkungan kerja secara fisik meliputi, penerangan, ruang kerja, suhu udara, warna, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya fasilitas berupa peralatan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan penurunan kinerja setiap karyawan, sebaliknya jika suatu perusahaan dapat memberikan atau memfasilitasi lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka dapat memberikan motivasi bagi setiap karyawan.

Kompetensi adalah suatu keahlian atau kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut. Menurut (Moehariono, 2019) mengatakan bahwa kompetensi selalu bersangkutan dengan kemampuan dasar pada seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka dari itu kompetensi memiliki peranan yang amat penting. Untuk tercapainya hasil kerja yang memuaskan dan maksimal maka diperlukan kompetensi yang baik dimiliki oleh para karyawan dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya agar kinerja para karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan teori yang menyatakan atas peningkatan kinerja dengan beberapa factor yang diasumsikan, maka berdasarkan penelitian terdahulu yang sejenis terdapat reseach gap yang menjadi referensi sebagai perbandingan penelitian ini. Maka penelitian terdahulu dilakukan oleh (Karyono & Gunawan, 2021) yang berjudul pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Asahi Forge Indonesia. Penelitian ini diterbitkan pada Juli 2021 dengan jumlah sampel 43 responden dari keseluruhan populasi yakni 48 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan random sampling menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan datanya yaitu melakukan observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Asahi Forge Indonesia. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas pelatihan dan kompensasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan ada juga faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja tidak diteliti oleh peneliti.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Vicky & Silvy, 2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. Penelitian ini diterbitkan pada tahun 2020, dengan jumlah sampel 112 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni dengan pembagian kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 26,9% dan sisanya sebesar 73,1% diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain, namun faktor tersebut tidak diteliti lebih lanjut oleh peneliti dengan harapan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk diteliti lebih lanjut lagi.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu universitas swasta yang berada di Jember, Jawa Timur. Lembaga pendidikan ini merupakan amal usaha muhammadiyah yang bergerak dibidang pendidikan, berdiri pada tanggal 11 Maret Tahun 1981, yang

beralamatkan di Jl. Karimata No 49, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah diresmikan pada tanggal 1 September 1981 dan disetujui oleh Pemerintah Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 0172/Q/1982 pada Mei 1982.

Pada awal pendiriannya Universitas Muhammadiyah Jember hanya memiliki 3 Fakultas, masing-masing fakultas tersebut sudah mendapatkan status terdaftar dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI. Dengan berjalannya waktu hingga saat ini Universitas Muhammadiyah Jember memiliki 9 Fakultas, 28 Program Studi dan 1 Program Pascasarjana sudah terakreditasi A dan B Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), yang terbagi kedalam beberapa jenjang pendidikan yaitu Program Akademi, Diploma, Program S1 dan Program Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Jember memiliki pegawai tenaga kependidikan tetap dan pegawai tenaga kependidikan tidak tetap. Jumlah pegawai keseluruhan yaitu terdiri dari 185 tenaga kependidikan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember
Th 2023

No	Tupoksi	Target Grade	Total Pegawai	Pegawai Yang Mencapai Target Grade	%	Pegawai Yang Belum Mencapai Target Grade	%
1	Administrasi Keuangan	B	14	6	43%	8	57%
2	Administrasi Umum	B	74	46	62%	28	38%
3	Content Creator	B	3	2	68%	1	32%
4	Driver	B	6	4	67%	2	33%
5	Laboran	B	19	13	68%	6	32%
6	Jurnalis	B	2	2	100%	-	-
7	Pranata Komputer	B	8	3	38%	5	62%
8	Pustakawan	B	4	4	100%	-	-
9	Teknisi Ac	B	1	1	100%	-	-
10	Teknisi Komputer	B	1	1	100%	-	-
11	Teknisi Listrik	B	4	2	50%	2	50%
12	Kebersihan	B	32	6	19%	26	81%
13	Security	B	17	14	82%	3	18%
Jumlah			185	104	56%	81	44%

Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember Th 2023

Berdasarkan tabel 1.1 telah diketahui bahwa tidak semua pegawai tenaga kependidikan dalam Universitas Muhammadiyah Jember menjalankan kinerjanya dengan baik. Pencapaian

nilai B merupakan target yang telah ditetapkan oleh Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember. Dilihat dari data diatas yang di petakan sesuai dengan tupoksi pegawai masih ada pegawai yang belum mencapai target penilaian yakni dengan 104 atau 56% pegawai yang telah mencapai target dan 81 atau 44% pegawai yang masih belum mencapai target penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai, dapat diartikan bahwa beberapa pegawai belum memiliki kompetensi yang baik sehingga belum memenuhi penilaian kinerja oleh biro kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi tentu harus dimulai dari pelatihan untuk setiap pegawai agar dapat memiliki kemampuan dalam tupoksinya masing-masing, tidak hanya itu motivasi juga perlu diberikan kepada seorang karyawan dalam pekerjaannya. Serta, lingkungan kerja yang harus diperhatikan lingkungan kerja yang baik juga dapat memberikan pekerjaan yang baik dari segi kompetensi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

Dengan adanya tabel 1.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa pencapaian target pada penilaian kinerja belum maksimal maka pada fenomena yang terjadi sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian pada kasus ini, sehingga timbul pertanyaan mengenai apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Jember. Dan dari hal tersebut penelitian akan dilanjutkan dengan beberapa variabel yang telah disebutkan diatas yaitu pelatihan, motivasi serta lingkungan kerja maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Variabel Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja serta Kompetensi Sebagai Variabel Intervening untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan (Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Jember)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Mangkunegara dalam (Soedarsono, 2021), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan data penilaian kinerja telah diketahui bahwa tidak semua pegawai tenaga kependidikan dalam Universitas Muhammadiyah Jember menjalankan kinerjanya dengan baik. Dengan demikian telah diketahui bahwa keberhasilan suatu perguruan tinggi atau organisasi tidak terlepas dari tenaga kependidikan dalam hal kinerjanya selama menjalankan tugas yang ada yakni berupa kemampuan yang menjadi peran penting dalam mencapai kinerja. Jadi perlu adanya peningkatan kinerja dalam tenaga kependidikan di Universitas Muhammadiyah Jember. Dalam hal tersebut dibutuhkan beberapa variabel untuk diterapkan dalam menguji teori dengan tujuan memberikan penyelesaian masalah. Berdasarkan latar belakang mengenai peningkatan kinerja melalui variabel pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi sebagai variabel intervening di Universitas Muhammadiyah Jember. Maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember?

4. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember?
7. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember?
8. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember melalui kompetensi sebagai variabel intervening?
9. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember melalui kompetensi sebagai variabel intervening?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember melalui kompetensi sebagai variabel intervening?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kompetensi tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kompetensi tenaga kependidikan pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember.
8. Untuk menganalisis dan mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember melalui kompetensi sebagai variabel intervening.
9. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember melalui kompetensi sebagai variabel intervening.
10. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Jember melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau kontribusi bagi kinerja para karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember, serta dapat menggunakan hasil penelitian yang telah diteliti sebagai masukan dan dipergunakan sebagai bahan dalam menjalankan peningkatan kinerja para karyawan.
- b. Bagi stakeholder hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kegunaan Akademis

- a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pengaruh peningkatan kinerja pegawai, sehingga nantinya dapat memberikan pandangan dan bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan umum khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan yang berupa bukti empiris dan dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda.

