

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai salah satu elemen terpenting dalam periode persaingan global yang ketat saat ini karena sangat penting untuk menjaga keberlanjutan organisasi, legitimasi, dan kepercayaan publik. Sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017) adalah seluruh potensi yang dimiliki masyarakat yang dapat ditawarkan kepada masyarakat guna menghasilkan suatu barang atau jasa. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan dalam memanfaatkan sumber - sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi (Muhammad, 2021). Menurut Zainal (2015), manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi karena mengelola orang itu sulit dan harus diatur oleh teori manajemen yang menekankan pada pengelolaan orang, atau pekerja, untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Adapun kegiatan manajemen sumber daya manusia antara lain; melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, memberikan insentif dan kesejahteraan, evaluasi kerja, mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja, membangun komitmen kerja, memberikan keselamatan kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Untuk meningkatkan penggunaan sumber daya manusianya oleh suatu organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia. Menciptakan unit kerja yang efisien bagi perusahaan adalah tujuannya. Studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana bisnis harus merekrut, melatih, menggunakan, menilai, dan mempertahankan jenis (kuantitas) dan jumlah pekerja (kualitas) yang tepat untuk mencapai tujuan ini (Istiantara, 2019).

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang benar-benar dilakukan individu dan dapat dilihat menurut Sedarmayanti (2017). Meningkatkan tingkat kinerja yang tinggi di antara karyawan sangat penting bagi sebuah bisnis karena akan memungkinkan mereka menghasilkan lebih banyak pekerjaan. Tujuan organisasi pasti akan tercapai dengan produksi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat cepat mencapai tujuannya. Selain itu, kinerja menurut Ekhsan M (2019) adalah cara individu berperilaku ketika bekerja menuju suatu tujuan dan menghasilkan ide atau produk dalam prosesnya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja diperlukan untuk memenuhi tujuan yang

harus dicapai oleh organisasi dan personelnya. Penilaian kerja mempunyai persyaratan yang harus dipenuhi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mempengaruhi operasional suatu organisasi guna mencapai kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja dan tingkah laku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan (Kasmir, 2016). Sejumlah indikasi, termasuk kualitas keluaran pekerja, jumlah atau pencapaian tujuan yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, akuntabilitas pekerja atas pekerjaan yang dialokasikan, dan perawatan diri pekerja, dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pekerja. Darmadi (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada bagi pekerja yang mempengaruhi mereka untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan, seperti AC, penerangan yang layak, dan sebagainya. Lingkungan kerja mencakup unsur-unsur antara lain suhu, kelembaban, ventilasi, petir, tingkat kebisingan, dan kebersihan tempat kerja yang mungkin mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya (Moch Anas Kurniawan et al., 2021). Salah satu elemen yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja adalah lingkungannya. Salah satu tonggak keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesinambungan staf dan peningkatan kinerja. Menurut penelitian terdapat korelasi yang cukup besar antara karakteristik lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (Moch Anas Kurniawan et al., 2021). Menurut (Lestary & Harmon, 2017) Suasana yang dapat mengikutsertakan pekerja dalam kinerjanya merupakan suasana yang mendukung. Tempat kerja yang produktif meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi organisasi dan dapat menghemat pengeluaran bisnis (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi yaitu *employee engagement*. Employee engagement menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya sinergis untuk mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja karyawan (Nazir & Islam, 2017). Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi dengan pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan semangat dan menunjukkan perbedaan dibanding karyawan yang tidak memiliki keterlibatan berupa pemahaman terhadap pekerjaan dan loyal kepada organisasi (Handoyo & Setiawan, 2017). *Employee Engagement* atau keterlibatan karyawan mengacu pada dedikasi afektif pekerja terhadap perusahaan dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Studi et al., 2021) Keterlibatan karyawan merupakan salah satu komponen komitmen individu karyawan. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. (Sucahyowati et al., 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* atau kinerja pegawai selain lingkungan kerja dan keterikatan pegawai. Disiplin, menurut Hasibuan (2017), adalah pengetahuan dan keinginan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar yang relevan. Disiplin kerja adalah teknik yang digunakan manajemen

organisasi untuk berbicara dengan anggota staf dalam upaya meningkatkan pengetahuan tentang standar sosial yang relevan dan membuat mereka mengubah perilaku mereka (Abrar Muslim et al., 2019). Seseorang menunjukkan kedisiplinan ketika mereka menyadari dan bersedia mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar yang relevan. Sikap seseorang yang dengan bebas menaati segala hukum dan sadar akan kewajibannya disebut kesadaran. Oleh karena itu, bebas dari keterpaksaan, ia akan menuruti dan mengerjakan semua tugasnya dengan sempurna. Sedangkan kemauan adalah pola pikir, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan kebijakan perusahaan baik tertulis maupun tertulis (Ekhsan, 2019).

Selain itu, unsur lain yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah usaha dan keyakinan individu untuk mewujudkan tujuan belajar dengan standar keberhasilan tertentu dan mampu mengatasi segala rintangan yang menghambat pencapaian tujuan (Atmoko dan Hidayah, 2014). Setiap organisasi senantiasa ingin melihat peningkatan kinerja setiap pegawainya, dan motivasi merupakan suatu kondisi dalam kepribadian seseorang yang mendukung keinginan untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan. Untuk melakukan hal ini, perusahaan harus memberikan insentif yang kuat kepada setiap karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka dan bekerja lebih baik. Tanpa motivasi, tujuan dan motivasi seorang karyawan tidak akan terpenuhi, sehingga tidak mungkin dia dapat melaksanakan pekerjaannya sampai pada tingkat yang disyaratkan atau bahkan di atasnya. (Ekhsan, 2019). Inspirasi prestasi memiliki hubungan dengan tempat kerja sehingga untuk lebih mengembangkan hasil kerja, inspirasi berdampak pada pelaksanaan yang representatif mengingat keberhasilan atau kekecewaan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga ditentukan oleh inspirasi prestasi pekerja karena dengan pemberi semangat kekuatan itu akan membuat pekerja lebih terbuju untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Ujian pelaksanaan adalah siklus di mana asosiasi menilai atau mensurvey pelaksanaan perwakilan. Berdasarkan temuan penelitian Syelviani (2019), motivasi berprestasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Anggara, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ekayanti pada tahun 2022 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pekerja (Butar Butar et al., 2020). Universitas Muhammadiyah Jember adalah salah satu universitas swasta yang ada di kota Jember, yang terletak pada jalan karimata no 49, kecamatan sumpalsari, kabupaten jember, provinsi jawa timur. Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu Perguruan Tinggi milik Persyarikatan Muhammadiyah. Awal mula berdirinya pada 11 Maret 1981 yang diprakarsai oleh Tokoh Muhammadiyah dan warga Muhammadiyah di Jember, sedang berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor : 047/III-JTM.81/81 diresmikan tertanggal 1 September 1981 dan disetujui oleh Pemerintah berdasar Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor :0172/Q/1982 pada 10 Mei 1982. Universitas Muhammadiyah Jember terus berkembang hingga saat ini, dimana Universitas Muhammadiyah Jember berpredikat terakreditasi A dan memiliki 9 fakultas dengan 26 program studi A dan B oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Diantara 26 program studi tersebut terbagi kedalam beberapa jenjang pendidikan yaitu proram akademi, diploma, program S1, dan program pascasarjana. Dan memiliki pegawai tetap dan tidak tetap. Jumlah pegawai secara

keseluruhan yaitu 468 yang terdiri dari 279 dosen, dan 179 karyawan dikte. Karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap, dimana karyawan tetap pada Universitas Muhammadiyah Jember yaitu 134, dan 45 karyawan yang tidak tetap.

Dalam upaya peningkatan kualitas kinerja pada pelayanan Universitas Muhammadiyah Jember, maka yang perlu diperhatikan adalah faktor lingkungan kerja, keterikatan pegawai (*employee engagement*), disiplin kerja, dan motivasi berprestasi. Maka diharapkan dengan peningkatan tersebut kinerja karyawan dapat tercapai dengan *efektif* dan *efisien*. Lingkungan kerja di Universitas Muhammadiyah Jember bermasalah karena masih banyak pegawai yang keluar kantor pada jam istirahat untuk makan, yang berakibat pada kurangnya perhatian terhadap ruang makan pegawai, kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran, dan kinerja pegawai yang terkadang dibawah standar. Hal tersebut termasuk merugikan karena berkaitan dengan masalah pelayanan, dimana administrasi dan pelayanan kemahasiswaan sering tertunda. Selain itu keterikatan karyawan dengan pekerjaannya masih rendah karna masih banyak karyawan yang kurang mengerti akan tugas yang tengah dijalani. Motivasi yang didapatkan karyawan kurang akibatnya masih banyak karyawan yang sama sekali tidak termotivasi untuk menjadi karyawan terbaik ataupun karyawan yang berprestasi.

Tabel 1. 1 Daftar Kehadiran Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember Tahun 2023

Karyawan	Jumlah Karyawan	Total Hari Absen Per Tahun	Total Hari Kerja Aktif	Presentase
Biro Kepegawaian	9	8	312	97,4%
Biro Layanan Kemahasiswaan	4	4	312	98,7%
BP3A	60	18	312	94,2%
BAAK	7	13	312	95,8%
BPH	2	2	312	99,3%
BAK	6	3	312	99%
BUMU	2	2	312	99,3%
LPPM	5	5	312	98,3%
LPSH	2	2	312	99,3%
LPAIK	2	2	312	99,3%
LP2KA	3	3	312	99%
Fakultas Ekonomi	6	5	312	98,3%
Fakultas Hukum	2	2	312	99,3%
Fakultas Ilmu Keguruan dan Pendidikan	4	4	312	98,7%
Fakultas Ilmu Kesehatan	7	5	312	98,3%
Fakultas Pendidikan Agama Islam	2	2	312	99,3%
Fakultas Pertanian	4	3	312	98,7%
Karyawan	Jumlah Karyawan	Total Hari Absen Per Tahun	Total Hari Kerja Aktif	Presentase

Fakultas Psikologi	5	5	312	98,3%
Fakultas Sosial dan Politik	5	4	312	98,7%
Fakultas Teknik	10	7	312	97,7%
UPT PMB	4	3	312	98,7%
UPT Pengelolaan dan Pengabdian Hasil Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	2	2	312	99,3%
UPT Lab Terpadu	4	3	312	98,7%
UPT Perpustakaan	8	7	312	97,7%
UPT Pusat Data dan Informasi	11	8	312	97,4%
UPT Humas, Kesekretariatan dan Protokoler (HKP)	9	5	312	98,3%
Lembaga Sertifikasi Profesi	1	1	312	99,6%
UPT Pondok dan Masjid	2	2	312	99,3%
PASCASARJANA	1	1	312	99,6%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 perhitungan tingkat kehadiran karyawan tersebut dengan menggunakan rumus  $\text{persentase kehadiran} = (\text{total hari absen pertahun} : \text{total hari kerja aktif}) \times 100\%$  dan diketahui presentase kehadiran karyawan biro kepegawaian selama setahun 97,4%, biro layanan kemahasiswaan selama setahun 98,7%, BP3A selama setahun 94,2%, BAAK selama setahun 95,8%, BPH selama setahun 99,3%, BAK selama setahun 99%, BUMU selama setahun 99,3%, LPPM selama setahun 98,3%, LPSH selama setahun 99,3%, LPAIK selama setahun 99,3%, LP2KA selama setahun 99%, Fakultas Ekonomi selama setahun 98,3%, Fakultas Hukum selama setahun 99,3%, FKIP selama setahun 98,7%, Fakultas Ilmu Kesehatan selama setahun 98,3%, Fakultas Pendidikan Agama Islam selama setahun 99,3%, Fakultas Pertanian selama setahun 98,7%, Fakultas Psikolog selama setahun 98,3%, Fakultas Sosial dan Politik selama setahun 98,7%, Fakultas Teknik selama setahun 97,7%, UPT PMB selama setahun 98,7%, UPT Pengelolaan dan pengabdian hasil penelitian dan pengabdian masyarakat selama setahun 99,3%, UPT Lab Terpadu selama setahun 98,7%, UPT Perpustakaan selama setahun 97,7%, UPT Pusat Data dan Informasi selama setahun 97,4%, UPT HKP selama setahun 98,3%, Lembaga Sertifikat Profesi selama setahun 99,3%, Pascasarjana selama setahun 99,6%. Kedisiplinan kerja menjadi peran penting dalam dunia kerja, terutama mengenai kehadiran karyawan disaat hari kerja berdasarkan jam yang telah ditentukan, karena kedisiplinan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Bukan hanya itu, kedisiplinan karyawan hal yang benar benar harus diterapkan pada tiap karyawan karena jika kedisiplinan sudah tertanam pada pribadi tiap individu karyawan, dapat dipastikan suatu tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Kedisiplinan tumbuh dari masing masing pribadi seseorang yang mempunyai tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaannya.

Tabel 1. 2 Penilaian kinerja karyawan tenaga kependidikan administrasi umum  
Universitas Muhammadiyah Jember tahun 2023

No	Indikator penilaian kinerja karyawan	Target	Skor	Jumlah pegawai tetap	Jumlah pegawai tidak tetap
<b>A. Kompetensi Umum</b>					
1	Kemampuan mengelola kegiatan surat menyurat	10	5-7 8-10	9 52	3 14
2	Kemampuan melakukan pengarsipan/filing perkantoran	10	5-7 8-10	10 5	2 15
3	Kemampuan mengoperasikan perangkat lunak perkantoran (Ms Office)	10	5-7 8-10	8 53	1 16
4	Kemampuan menciptakan dan memproduksi surat/dokumen/lember kerjasederhana	10	5-7 8-10	10 48	2 15
<b>B. Kompetensi Khusus</b>					
1	Kemampuan mengoperasikan Sistem Informasi (SIA/Feeder/Simpeg/Simlitabmas)	10	5-7 8-10	8 51	3 14
2	Kemampuan mengelola konten website	10	5-7 8-10	17 44	8 9
3	Kemampuan mempersiapkan dokumen perjalanan dinas	10	5-7 8-10	15 46	3 14
<b>C. Soft Skills</b>					
1	Kemampuan bekerja secara teliti	10	5-7 8-10	11 50	2 15
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang telah ditentukan	10	5-7 8-10	10 51	2 15
3	Kemampuan menyelesaikan permasalahan teknis dalam pekerjaan	10	5-7 8-10	13 48	2 15
4	Kemampuan bekerja secara rapi dan efisien	10	5-7 8-10	11 50	1 16
5	Kemampuan memahami tugas	10	5-7 8-10	10 51	2 15
6	Kemampuan bekerja sesuai <i>Standard Operational Procedures (SOP)</i>	10	5-7 8-10	9 52	3 14
7	Kemampuan inisiatif	10	5-7 8-10	13 48	3 14
8	Kemampuan berkomunikasi secara tepat, mudah dipahami, santun dan empatik	10	5-7 8-10	10 51	2 15

No	Indikator	Target	Skor	Jumlah pegawai tetap	Jumlah pegawai tidak tetap
9	Kemampuan memberikan layanan prima (tepat, responsif, handal) terhadap <i>customer</i> internal (atasan/rekan kerja/unit kerja lain) maupun eksternal	10	5-7	9	4
			8-10	52	13
10	Kemampuan bekerja secara kooperatif dengan atasan/rekan kerja atau ketikabekerja di dalam tim	10	5-7	8	2
			8-10	53	15
<b>JUMLAH SKOR</b>			5-7	181	45
			8-10	856	244

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tidak seluruh staf Universitas Muhammadiyah Jember melaksanakan pekerjaannya dengan baik, baik anggota staf tetap maupun tidak tetap melaksanakan pekerjaannya dengan buruk atau baik. Ketika peneliti mengkaji kinerja pegawai dalam hal ini dengan menggunakan ukuran kompetensi umum, kompetensi khusus, dan *soft skill*, ditemukan bahwa banyak pegawai yang masih memperoleh nilai di bawah rata-rata dan banyak pegawai yang tidak memperoleh nilai 10 yang diinginkan. Karyawan dari administrasi umum yang mendapatkan nilai 10 dari masing-masing indikator yaitu, 23 karyawan pada kompetensi umum, 18 karyawan pada kompetensi khusus, dan 25 karyawan pada *soft skill*. Hal ini disebabkan oleh banyaknya keluhan mahasiswa terhadap kinerja pegawai yang terkadang sering terlambat dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Hal ini juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman, rendahnya tingkat keterikatan pegawai, dan kurangnya disiplin pegawai Unmuh Jember. Sehingga banyak keluhan mahasiswa. Tidak hanya itu, motivasi berprestasi pada setiap karyawan masih sangat kurang dan minim sehingga karyawan sama sekali tidak termotivasi untuk selalu meningkatkan prestasi yang dimiliki agar mendapatkan penilaian kinerja karyawan yang terus meningkat setiap tahunnya. Untuk meningkatkan kedisiplinan bagi seorang karyawan dimulai dari tanggung jawab seorang karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersungguh-sungguh dan totalitas dalam menjalankan tugasnya atau bekerja. Didalam keterikatan karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dalam melayani mahasiswa, dan juga motivasi dari luar maupun dalam diri harus beriringan agar mendapatkan kinerja yang baik untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik pula. Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja, keterikatan pegawai, disiplin kerja, dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. Ketika semua indikator ini sangat mendukung dan diterapkan secara efektif, mahasiswa akan menerima layanan kampus yang berkualitas tinggi.

Tabel 1. 3 Keluhan karyawan mengenai kantin karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember 2023

No	Perihal	Karyawan		Saran
		Karyawan yang setuju	yang tidak setuju	
1.	Kantin Karyawan	123	56	Disediakan tempat makan khusus karyawan atau kantin karyawan.

Sumber : Data Diolah (2024)

Temuan data pada Tabel 1.3 memungkinkan untuk menyimpulkan bahwa beberapa karyawan universitas jember mengatakan bahwa kantin karyawan diperlukan oleh beberapa karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Oleh karena itu, hal tersebut diangkat menjadi fenomena pada penelitian ini. Pada tabel tersebut terdapat 123 karyawan yang setuju dan 56 karyawan yang tidak setuju bahwa pada Universitas Muhammadiyah Jember membutuhkan kantin khusus karyawan agar tidak banyak karyawan yang keluar area kampus saat jam istirahat.

## 1.2 Rumusan Masalah

Kinerja adalah hasil atau derajat total pencapaian seseorang individu selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan kegiatan dibandingkan dengan beberapa alternatif, seperti standar hasil kerja, maksud atau tujuan, atau kriteria yang telah diputuskan sebelumnya dan diterima oleh kedua belah pihak (Veithzal Rivai & Sagala, 2019). Kinerja karyawan dapat difahami sebagai hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seseorang, yang diukur berdasarkan beberapa kriteria tertentu agar mencapai tujuan atau standart pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan beberapa aspek, seperti lingkungan kerja, *employee engagement* (keterlibatan kerja), kedisiplinan kerja, dan motivasi berprestasi. Sehingga, penilaian kinerja tidak hanya terfokus pada hasil akhir, tetapi juga dapat diperhatikan dari beberapa aspek lain yang mencerminkan kontribusi dan kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan terbaik. Menurut fenomena yang terjadi pada lingkungan karyawan universitas muhammadiyah jember, lingkungan pekerjaan yang ada pada Universitas Muhammadiyah Jember kurang nyaman untuk bekerja serta keterlibatan karyawan antara pekerjaannya dengan perusahaan kurang terarah untuk itu sering adanya karyawan yang lelet untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang ditentukan dan kurangnya semangat beberapa karyawan untuk bekerja agar mencapai tujuan universitas yang kolektif. Untuk kedisiplinan pada karyawan universitas muhammadiyah jember kurang tertanam dalam diri seorang karyawan, sehingga sifat universitas yang terus memotivasi karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan terus bermotivasi agar memiliki sifat yang disiplin dan terus berprestasi agar memiliki keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Berdasarkan konteks yang telah diuraikan, masalah-masalah berikut dapat diidentifikasi:

1. Apakah tempat kerja Universitas Muhammadiyah Jember mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pekerja?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember?

3. Apakah disiplin kerja di Universitas Muhammadiyah Jember berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menilai dan mengevaluasi bagaimana pengaruh lingkungan kerja pekerja Universitas Muhammadiyah Jember terhadap kinerjanya.
2. Mengevaluasi dan menilai bagaimana keterikatan pegawai mempengaruhi kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Mengevaluasi dan menilai bagaimana disiplin kerja mempengaruhi produktivitas pekerja di Universitas Muhammadiyah Jember..
4. Menguji dan menilai pengaruh motivasi berprestasi terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Banyak pihak yang diharapkan dapat memperoleh manfaat dari studi ini, termasuk:

#### 1. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

- a. Memberi sumbangan masukan dan tambahan referensi terhadap pengaruh lingkungan kerja, *employee engagement* (keterlibatan kerja), kedisiplinan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
- b. Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja staf.
- c. Dapat memperoleh informasi dari hasil penelitian sebagai alat untuk evaluasi kinerja karyawan.

#### 2. Bagi Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember

Memberikan pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja, *employee engagement* (keterlibatan kerja), kedisiplinan kerja dan motivasi berprestasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 3. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir mendapatkan gelar sarjana serta menambah pengalaman dan pengetahuan terkait.

#### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai panduan untuk menciptakan pemahaman baru mengenai pengaruh lingkungan kerja Universitas Muhammadiyah Jember, keterikatan pegawai, disiplin kerja, dan insentif berprestasi terhadap kinerja pekerja.

